بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة الإسلامية بغزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة

إعداد الباحث/

إيهاب ربحي الغصين

إشراف/

الدكتور/ يوسف عبد عطية بحر

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول
على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

١٤٣٣ هـ – ٢٠١٢م

بسم الله الرحمن الرحيم

"وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ"

(سورة التوبة: الآية ١٠٥)

الإهـــــداء

إن كان لدي من إهداء فإنني لا أملك إلاّ أن أتوجه به مقبّلاً الرأس واليدين للتي ربتني صغيرا، وأدبتني وعلمتني كبيراً ..

والدتي الحبيبة

ألبسها الله ثوب الصحة والعافية، أمدّ الله في عمرها على الطاعة ورزقني رضاها في الدنيا والآخرة

كما أنني أهدي هذا الجهد إلى أبي الحبيب أمد الله في عمره

وإلى أخي وأختي

وإلى زوجتي الحبيبة

وإلى أبنائي (عبد الرحمن وعمر وهناء ومنة الله)

وإلى أقاربي وأحبابي وأصدقائي

وإلى وزير الداخلية وكافة الزملاء في وزارة الداخلية

وإلى الحكومة الفلسطينية

وإلى أرواح الشهداء جميعاً وعلى رأسهم القائد سعيد صيام

أهدي هذا العمل المتواضع

كما أنني أهب أجر هذا العلم الذي أسأل الله أن ينفع به لعمي الحبيب النائب المهندس جمال سكيك "أبو إسماعيل" رحمه الله

شكـــر وتقديـــــر

الحمد لله رب العالمين حمداً طيباً مباركاً فيه ملء السماوات وملء الأرض وملء ما بينهما وملء ما شاء من شيء بعد، والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد...

الحمد لله أولاً وأخيراً فهو الذي أعانني على إكمال هذه الدراسة، وبعد ذلك يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذي العزيز الدكتور يوسف عبد عطية بحر على عظيم جهده وإرشاده ومتابعته وتشجيعه التي لولاها لما تمكنت من إنجاز هذا البحث على هذا الوجه، فجزاه الله خير الجزاء وأكرمه ورفع شأنه.

وأتقدم أيضاً بجزيل الشكر لأساتذتي لما أمدوني به من إرشاد وأخص بالذكر الدكتور رشدي عبد اللطيف وادي "المناقش الداخلي"، وكذلك الدكتور حسن محمد أبو حشيش "المناقش الخارجي"، على نصحهم وإرشادهم الذي كان له عظيم الأثر في تصويب البحث، فجزاهم الله خيراً ووفقهم وسدد خطاهم.

كما أنني أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان لأمي الحبيبة التي لولا تشجيعها وحثّها المتواصل لما أكملت هذا البحث، فلها مني كل حب وامتنان.

كما لا أنسى وقفات زوجتي الحبيبة التي لا تنسى، فقد كانت لي عضداً في كل مراحل هذا البحث، فجزاها الله عنّي كل خير.

وأتقدم بالشكر والعرفان أيضاً إلى جميع زملائي الذين ساعدوني ووقفوا بجانبي حتى النهاية، وأخص بالذكر أخي الكبير الحبيب إبراهيم عيسى صلاح، وزملائي في الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام في وزارة الداخلية وعلى رأسهم أخي الحبيب محمد مصطفى كالي، فجزاهم الله عنّي كل خير.

الباحث/

إيهاب ربحي الغصين

فهرس المحتـــويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

ملخص الدراســة

أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإعلام الأمني والأداء الوظيفي وطبيعة العلاقة بينهما، وتم ذلك بالتعرف على وجهة نظر قيادات الأجهزة الأمنية في قطاع غزة بالخصوص.

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد قام الباحث باستخدام الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، وطبقت بطريقة الحصر الشامل على المبحوثين والمكونة من (١٢٧) شخصاً يمثلون مجتمع وعينة الدراسة، وتم استرجاع (١٠٥) استبانه بنسبة (٨٢,٧%).

<u>وخلصت الدراسة إلى نتائج من أهمها:</u>

١. يوجد أثر للإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية العاملة في قطاع غزة.

٢. السياسة الإعلامية الأمنية غير واضحة ولا تشمل كافة القضايا الأمنية وغير متضمنة سياسات الوزارة، ويوجد تأثير للسياسة الإعلامية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية بدرجة قليلة.

٣. العاملون في الإعلام الأمني جزء أساسي من مكونات الوزارة وبحاجة لتطوير قدراتهم المهنية وزيادة التنسيق مع الأجهزة، ويوجد أثر كبير لمهنية العاملين في الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

٤. التغطية الإعلامية للقضايا الأمنية نسبية، وبحاجة لتوازن بين الأجهزة الأمنية، وأن تشمل التوعية الأمنية، ويوجد تأثير قليل شمولية التغطية الإعلامية الأمنية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

٥. هناك التزام من الإعلام الأمني بالضوابط والمحاذير الأمنية، وهناك قصور في تهيئة الرأي العام، ويوجد تأثير كبير للضوابط والمحاذير الأمنية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

٦. الصدق والموضوعية أساسية في عمل الإعلام الأمني والشفافية وعدم التضخيم تعززهما، وهناك تأثير بدرجة متوسطة بين موضوعية وصدق التغطية الإعلامية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

٧. وسائل الوزارة الإعلامية الأكثر متابعة، ويأتي بعدها الإذاعات والصحف المحلية والمواقع الإخبارية، ولكن لا يوجد تأثير لتنوع وسائل الإعلام الأمني المستخدمة على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

<u>وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات من أهمها:</u>

١) زيادة دعم الإعلام الأمني والاهتمام بتطويره.

٢) وضع سياسة إعلامية أمنية واضحة بمشاركة كافة ذوي العلاقة، وأن تتضمن في سياسات الوزارة العامة.

٣) زيادة تدريب وتطوير العاملين في الإعلام الأمني ودمجهم مع زملائهم في الأجهزة الأمنية.

٤) التوازن في تغطية أنشطة الأجهزة الأمنية، والتركيز على القضايا التي تخص المجتمع.

٥) العمل على الاستفادة من الإعلام الأمني في التوعية الأمنية وفي تهيئة الرأي العام.

ABSTRACT

The impact of security media on the performance of security personnel on the security services

This study aimed at identifying the security media, functionality and the nature of the relationship between the security media and the performance of security personnel in the security services, it was applied to the leaders of the security services in the Gaza Strip.
The researcher used the questionnaire as the main tool in the collection of raw data, and applied in a manner limited to the full on respondents, consisting of (127) people representing the society and the study sample, were recovered (105) questionnaire by (82.7%), the researcher used descriptive analytical method.

The study concluded results of the most important:

1. Big significant impact of security media on the performance of the security services operating in Gaza Strip.
2. Security media policy is not clear and does not include all the security issues and are not included in ministry's policies, and no effect of media policy on the performance of the security services to a low degree.
3. Workers in the security media is an essential part of the security components of the ministry and the need to develop and improve coordination with the hardware, and no significant impact for the professional working in the security information on the performance of the security services.
4. Media coverage of security issues relative, and the need to balance between the security services, and include security awareness, and there is little effect comprehensive media coverage of security on the performance of the security services.
5. There is a commitment from the media security controls and security caveats, there are limitations to the creation of public opinion, and no significant impact of the security controls and caveats on the performance of the security services.
6. Honesty and objectivity essential in the work of the media security, transparency, and reinforced by lack of amplification, and there is the impact of a medium degree of objectivity and sincerity of media coverage on the performance of the security services.
7. The ministry's media means of most follow-up, followed by radio stations and local newspapers and news websites, but there is no impact to the diversity of media used on the performance of security personnel in the security services.

The study found a number of recommendations including:

1) increase the security media support and attention to its development.
2) an information security policy and a clear participation of all stakeholders, and include in the policies of the Public Ministry.
3) increasing staff training and development in information security and integrate them with their colleagues in the security services.
4) the balance in the coverage of the activities of the security services, and focus on issues that concern society.
5) Take advantage of the security information in the security awareness and in creating public opinion.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.3 فرضيات الدراسة

1.4 متغيرات الدراسة

1.5 أهداف الدراسة

1.6 أهمية الدراسة

1.1 مقدمة:

========

إن أي مؤسسة تهدف إلى تحقيق أهداف معينة، ومهما اختلفت طبيعة المؤسسة فان إنشاءها من المفترض أن يسعى إلى تحقيق هدف يتلاءم مع هذه الطبيعة، وجهود العاملين في المؤسسة يساعد بشكل أساسي وبدرجة كبيرة لتحقيق أهداف المؤسسة الموضوعة والمأمولة، حيث يعتبر العنصر البشري هو المحرك الأساسي والعنصر الفاعل من بين عناصر الإنتاج، فلديه الطاقات اللامحدودة وعليه يعتمد الاستمرارية بالتطور (الكعبي، والسامرائي، ١٩٩٠). وللدور الحيوي للموارد البشرية في انجاز أهداف المؤسسة، فقد اهتم علماء الإدارة بدراسة حاجات ورغبات الفرد، ومدى الرضا الوظيفي الذي يوجه سلوكه نحو تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية. إن معاملة الفرد كالآلة دون الاهتمام بالجانب النفسي وبيئة العمل المحيطة، والحوافز وأنظمتها المختلفة وما تثيره هذه القضايا المعقدة من مشاكل وتحديات تنعكس سلباً على أداء العامل في انجاز مهامه، ويضعف الرغبة لديه في التقدم في تطوير أدائه (القريوتي، ١٩٩٠). وقد صنف علماء الإدارة الحوافز إلى نوعين: مادية ومعنوية، ومن الحوافز المعنوية المهمة هي تقدير العاملين وجهودهم، والعمل على إظهار انجازاتهم ومدى تحقق أهدافهم ما يزيد من دافعيتهم على العمل والانجاز والإبداع والتقدم إلى الأمام في أعمالهم.

تأتي هذه الدراسة لطرق باب جديد غفل عنه الكثيرون وهو كيف يكون الإعلام أداة لتحفيز أداء العاملين في المؤسسات. وبما أن المؤسسة الأمنية هي من أهم الأجهزة الحكومية العاملة في خدمة المواطنين وتوفير أهم الحاجات الإنسانية لهم وهو الأمن، تأتي هذه الدراسة للبحث في واقع الإعلام الأمني وسياسته وضوابطه ومحاذيره وشموليته وموضوعيته والوسائل التي يستخدمها، وكل ذلك لأهداف متعددة من أهمها زيادة دافعية العاملين للانجاز وأداء المهام.

ومن هنا يأتي هذا البحث اليوم للتعرف على أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، وكيف يمكن أن يكون أثر الإعلام الأمني إيجابيا بما يزيد دافعية الأداء والعمل لدى أفراد وكوادر الأجهزة الأمنية.

1.2 مشكلة الدراسة :

==============

نبعت مشكلة الدراسة من إحساس الباحث بأهمية تشخيص واقع ودور وأثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية والتي تعتبر الركيزة الرئيسية في الحفاظ على الجبهة الداخلية وذلك لكون الباحث رأس المؤسسة الإعلامية الأمنية في قطاع غزة (مدير عام الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام في وزارة الداخلية والمتحدث باسم الوزارة)، وضرورة التعرف على كيفية الوصول لأفضل النتائج في تحفيز أداء أفراد وكوادر الأجهزة الأمنية بإتباع سياسات تخدم أهداف هذه الأجهزة وتساعد على زيادة الثقة بالذات، وتزرع الثقة بين الجمهور الخارجي وبين هذه الأجهزة ما يزيد حرص الأجهزة الأمنية على أداء واجبها بأحسن وجه، والخروج بتوصيات حول كيفية تعزيز دور الإعلام الأمني وتوجيهه للخروج بأفضل أداء لتحقيق أهداف المؤسسة الأمنية.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

((ما هو أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية ؟))

1.3 فرضيات الدراسة:

==============

تم اختبار الفرضيات التالية:

* <u>الفرضية الرئيسية الأولى</u>: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين "الإعلام الأمني" و أداء العاملين في الأجهزة الأمنية " من وجهة نظر قيادات الأجهزة الأمنية".

ونشتق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية وهي:

- <u>*الفرضية الأولى*</u>: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السياسة الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.
- <u>*الفرضية الثانية*</u>: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.
- <u>*الفرضية الثالثة*</u>: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين شمولية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.
- <u>*الفرضية الرابعة*</u>: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.
- <u>*الفرضية الخامسة*</u>: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين موضوعية وشفافية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.
- <u>*الفرضية السادسة*</u>: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

* <u>الفرضية الرئيسية الثانية</u>: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الحالة الاجتماعية– الجنس – العمر – المؤهل العلمي – المستوى الوظيفي – الرتبة العسكرية – سنوات الخدمة).

1.4 متغيرات الدراسة :

===============

<u>أولا: المتغيرات المستقلة :-</u>

المتغير المستقل الرئيسي هو (الإعلام الأمني) .... يتفرع منه المتغيرات المستقلة التالية:

١) السياسة الإعلامية الأمنية (الحوشان، ٢٠٠٥م، ص٢٠)
٢) المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني (خضور، ٢٠٠٠م، ص٦)
٣) شمولية التغطية الإعلامية الأمنية (حاتم، ١٩٨٩،ص٣٣)
٤) ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية (الحوشان، ٢٠٠٥م، ص٣٠)
٥) موضوعية وشفافية التغطية الإعلامية الأمنية (أبو العينين، ٢٠٠٦م، ص٧٥)
٦) تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية (خضور، ٢٠٠٠م، ص٩)

<u>ثانيا: المتغير التابع:</u>

أداء العاملين في الأجهزة الأمنية

1.5 أهداف الدراسة:

==============

تسعى الدراسة للتعرف على واقع الإعلام الأمني وأثره في تحفيز أداء العاملين في الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية في قطاع غزة، وذلك من خلال الوصول للأهداف التالية:

١) تقييم ومعرفة وضع الإعلام الأمني، وأثره في تحفيز أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

٢) الوقوف على مزايا الإعلام الأمني، وتحديد العيوب والقصور للوصول لتوصيات تخدم في تعزيز دور الإعلام الأمني في تحسين أداء أبناء الأجهزة الأمنية.

٣) قياس مدى التزام الإعلام الأمني بالسياسة الأمنية العامة وبالضوابط والمهنية الإعلامية والشمولية، وكيف يؤثر ذلك على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

٤) التعرف على كفاءة ومهنية القائمين على الإعلام الأمني، ومدى تحقيقهم للأهداف المرجوة من الإعلام الأمني.

٥) معرفة مدى متابعة الوسائل الإعلامية المستخدمة من الإعلام الأمني ومدى نجاعة هذه الوسائل في الوصول لأفراد الأجهزة الأمنية وتحسين أداءهم.

٦) التعرف على المشاكل والمعيقات التي تقف في وجه الإعلام الأمني والتي تؤدي للتأثير سلبا على أداء أفراد وكوادر الأجهزة الأمنية.

٧) الوصول لتوصيات للقائمين على الإعلام الأمني ولقادة ومسئولي الأجهزة الأمنية في إطار تعزيز دور الإعلام الأمني للمساعدة في تحفيز أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

1.6 أهمية الدراسة:

=============

تبرز أهمية هذه الدراسة بالآتي:

١) قلة بل ندرة ما هو موجود في المكتبة المحلية والعربية حول دراسات تتعلق بالإعلام الأمني من جهة، وحول علاقة ودور الإعلام بالأداء من جهة أخرى، فتأتي هذه الدراسة لتكون اسهامة حقيقية وجديدة في هذا المضمار، وخاصة أن مصطلح الإعلام الأمني لم يبرز إلا حديثا بعد أحداث ١١ سبتمبر ٢٠٠١م في الولايات الأمريكية.

٢) النتائج التي كشفتها الدراسة ستفيد الجهات المختلفة ذات العلاقة وخاصة إدارة الإعلام الحكومي والأمني، وقيادة المؤسسة الأمنية، والتي يمكنها الأخذ بالتوصيات التي ستخرج بها الدراسة لتحقيق أهداف المؤسسة الأمنية وتطوير أدائها.

٣) ستعتبر هذه الدراسة في هذا المجال مرجع هام للطلبة وللدارسين في موضوع البحث.

٤) ستعد هذه الدراسة أداة ومرجع هام للأجهزة المعنية في الدولة في تطوير أداء المؤسسات العامة.

٥) ستساعد هذه الدراسة في التأكيد على أهمية التحفيز المعنوي بجوانبه المختلفة.

الفصل الثاني

الإعلام الأمني

2.1 الإعلام والإعلام المتخصص

2.2 مفهوم الأمن

2.3 العلاقة بين الإعلام والأمن

2.4 ماهية الإعلام الأمني

2.5 أهمية الإعلام الأمني

2.6 أهداف الإعلام الأمني

2.7 خصائص الإعلام الأمني

2.8 سمات الإعلام الأمني الناجح

2.9 وسائل الاتصال في الإعلام الأمني

2.10 عناصر العملية الاتصالية

2.11 السياسة الإعلامية الأمنية

2.12 معايير نشر الموضوعات الأمنية

2.13 ضوابط ومحاذير نشر الموضوعات

2.14 استخدامات وسائل الإعلام في الأمن

2.1 الإعلام والإعلام المتخصص:

====================

الإعلام في اللغة: الإعلام مادتها اللغوية "علم" من صفات الله عز وجل، العليم والعالم والعلام "وهو الخلاق العليم"، وجاء أيضاً علم علماً الرجل: حصلت له حقيقة العلم، وعلم الشيء عرفه وتيقنه، وأعلمه الأمر، وبالأمر أطلعه عليه. (ابن منظور، ١١١٩م، ص٣٠٨٣)

ويعرف (ميرزا، ٢٠٠٥م، ص١٣) الإعلام بأنه: القيام بنشر معلومات الغاية منها إفادة المطلعين عليها وإيقافهم على معارف أو حقائق أو مواقف.

وعرف (الياسين، ٢٠٠٤م، ص٦٢) الإعلام بأنه: فن استخدام الفكر بالوسائل الإعلامية المختلفة لخدمة أهداف الأمة.

إن الاتصال، ومن ثم الإعلام، حقيقة تاريخية وظاهرة إنسانية واجتماعية عاشتها البشرية منذ نعومة أظفارها وحتى شبت عن الطوق وضربت بسهم وافر في مضمار حضارتها، فمنذ دبت الحياة على وجه الأرض والناس مرتبطون بوشائج الاتصال والتفاعل، وبحيث لا يمكن تصور جماعة منظمة يمكن أن تستمر حياتها بصورة طبيعية وتناغم دون اتصال بين أعضائها. إن عملية الاتصال والإعلام تمثل العمود الفقري والجهاز العصبي الذي لا يمكن أن تكون هناك حياة بدونه، إنه يعمل على تماسك وتلاحم وتكامل الجماعة والمجتمع أو حتى توحدها. (بدر، ١٩٩٧م، ص٢٠)

وإلى جانب كونه ظاهرة اجتماعية وحقيقة تاريخية، فإن الإعلام أيضا ضرورة تنموية وسياسية وثقافية ودينية وأمنية. (بدر، ١٩٨٥م، ص٢٥)

إن التعامل مع وسائل الإعلام بات يشكل ضرورة من ضروريات الحياة اليومية، ولا أعتقد أنني أكون مبالغاً إذا ما اعتبرت الأمر من الحاجات الأساسية المرتبطة بوجود الإنسان من عدمه كالماء والهواء والتكاثر... وذلك للتطور الهائل والكبير في وسائل الإعلام وتنوعها، ولأدائها دوراً أساسياً في تذويب الحدود، واختراق الثقافات، والخصوصيات، لدرجة أن العالم اليوم بمكوناته البشرية والمادية أصبح متجاوزاً للقرية والغرفة الكونية إلى قرار بالضغط على أزرار تشغيل الأجهزة الإعلامية الالكترونية من تلفاز وإذاعة وانترنت.. من قبل أي شخص مهما كان عمره أو علمه أو ثقافته أو كيانه.. فيطلع ويعرف ويقلب ويتجول في رحاب العالم، والتعرف على كل شيء بسوئه وحسنه، وبأضراره ومنافعه.. كل ذلك جعل وسائل الإعلام بكافة أنواعها من أهم الأساليب والمصادر التي يتم الاعتماد عليها في تطوير الذات، وبناء الأسرة، وتدعيم أركان المجتمع، ونسج علاقات بين الدول في السلم والحرب. (أبو حشيش، ٢٠١١، ص٥)

أما الإعلام المتخصص هو الإعلام الذي يقع ضمن مجال محدد من مجالات الحياة (السياسية أو الثقافية أو الاقتصادية أو العلمية أو الأمنية أو الرياضية ... الخ)، والذي يتركز اهتمامه

الأساسي على معالجة الأحداث والظواهر والتطورات في هذا المجال المحدد في سياقه الاجتماعي- الاقتصادي العام، والذي تقوم به مؤسسات إعلامية متخصصة، تعمل بها كوادر إعلامية مؤهلة إعلامياً ومختصة أكاديمياً في هذا المجال المحدد. (خضور، ١٩٩٦م، ص٧٠)

إن وجود الإعلام المتخصص وشكله يتوقفان على مستوى التطور في مجال التخصص، فإذا كانت الحياة في مجال التخصص فقيرة ومحدودة ومتواضعة التطور ولا تحظى باهتمام كبير، فإن الإعلام المتخصص قد لا يوجد أبداً، وإن وجد بهذا القدر أو ذاك، فإنه يوجد داخل أطر مجالات أخرى، كأن نجد بعض الأخبار والموضوعات تنشر بشكل مبعثر وغير منتظم في وسائل إعلام عامة. وعندما تشهد الحياة قدراً من التطور في مجال محدد، وعندما يلتفت هذا القدر من التطور انتباه شريحة معقولة من الجمهور، ويحظى بقدر مقبول من الاهتمام، نشاهد كيف يستجيب الإعلام لهذا التطور، وتبدأ تغطيته لهذا المجال تعرف قدراً من الانتظام والمنهجية. (خضور، ١٩٩٩م، ص١٠)

ولعل المهمة المركزية للإعلام التخصصي تتمثل في أنه يعبر عن الحياة في مجال تخصصه، من خلال التغطية المنتظمة والمنهجية للأحداث والظواهر والتطورات في هذا المجال، فوجود وشكل الإعلام المتخصص يتوقف على مستوى التطور في مجال التخصص. (ثريا، ٢٠١٠، ص٣٤)

لا يزال الإعلام الأمني على مستوى الوطن العربي في خطواته الأولى بالرغم من بعض الجهود المرموقة لبعض الإعلاميين الذين آثروا التخصص في هذا المجال، فالإعلامي المتخصص أقدر من غيره على القيام بمهمته في المجال الذي آثر فيه التخصص، كما أن الإعلام الأمني أقل ما يمكن أن نصفه به أنه إعلام متجدد بتجدد موضوعات الحياة ومجالات الأمن المختلفة. وبالمستوى نفسه الذي تتسع فيه ساحات الإعلام العام تتسع المساحة للإعلام الأمني. (الحوشان، ٢٠٠٥، ص٧)

ومن هنا جاء اهتمام الباحث بالإعلام الأمني الذي يعتبر إعلاما متخصصاً متجدداً، وهناك ندرة حقيقية في فلسطين في هذا التخصص، ووجد أنه من الضروري تقديم جديد بإظهار أثر هذا النوع من الإعلام على أداء الأجهزة الأمنية التي تعتبر ركيزة أساسية في حياة المجتمعات.

2.2 مفهوم الأمن:-

=============

تعتبر الأجهزة الأمنية أحد رموز قوة الدولة وهيبتها وأساس وجودها ومكانتها بين الدول، وأصبح الاستثمار في الأمن من أولويات كل البلدان بدون منازع. وأصل الأمن في اللغة يعني طمأنينة النفس وزوال الخوف- وأمن البلد اطمئنان أهله فيه وأمن الشر، السلامة منه أي سلم وأمن فلان

على كذا وثق فيه واطمأنّ عليه وجعله أميناً عليه– قال تعالى: (قال هل آمنكم عليه إلاّ كما أمنتكم على أخيه من قبل ..) "سورة يوسف". (مسعود، ٢٠٠٥م، ص١١٢)

وقد عرّف بعضهم مصطلح الأمن بأنّه " إحساس الفرد والجماعة والبشرية بإشباع دوافعها العضوية والنفسية، وعلى رأسها دافع الأمن بمظهريه المادي والنفسي والمتمثلين في اطمئنان المجتمع إلى زوال ما يهدد مظاهر هذا الدافع المادي كالمسكن الدائم المستقر والرزق الجاري والتوافق مع الآخرين والدوافع النفسية المتمثلة في اعتراف المجتمع بالفرد ودوره ومكانته فيه وهو ما يمكن أن يعبّر عنه بلفظ السكينة العامة حيث تسير حياة المجتمع في هدوء نسبي". (نافع، ١٩٩٢م، ص١٠)

وعرفه (الجحني، ١٩٨٢م، ص٧٣) بأنه " حصيلة مجموعة من الإجراءات والتدابير التربوية، والوقائية، والعقابية، التي تتخذها السلطة لصيانته واستتبابه داخلياً وخارجياً انطلاقاً من المبادئ التي تدين بها الأمة ولا تتعارض أو تتناقض مع المقاصد والمصالح المعتبرة".

2.3 العلاقة بين الإعلام والأمن:

=====================

ويعتبر الإعلام أداة فعالة من أدوات الأمن لخلق حلقة من التواصل والترابط مع الجماهير، لذلك يعد وظيفة مهمة من وظائف الجهاز الأمني بما يحققه من خلق وعي جماهيري بأنشطته وأدائه لرسالته الأمنية، وتبصيره بالمخاطر وكيفية الوقاية منها. (ميرزا، ٢٠٠٦م، ص١٥)

أمام القدرة الفائقة لوسائل الإعلام والاتصال في توجيه فكر الإنسان ومشاعره وسلوكه يتبين لنا الدور الفاعل لوسائل الإعلام والاتصال في بناء توجهات الأفراد. من هذا المنطلق نستشف قيمة الإعلام والاتصال في توفير الأمن بمفهومه الشامل كالأمن السياسي والفكري والاقتصادي والغذائي والنفسي .. إلخ. وتقوم طبيعة العلاقة بين الإعلام والأمن على التأثّر والتأثير، فإذا كانت وسائل الإعلام والاتصال ملتزمة وبرامجه راشدة وغاياته نبيلة وأساليبه واعية وقادرة على توصيل الرسالة الخيرة استطاع بدون شك أن يسهم إلى حد بعيد في تكوين الإنسان الصالح في فكره وسلوكه وتوجهاته. (مسعود، ٢٠٠٥، ص١٣٢)

فعندما يمارس الإعلام دوره الأمني يكون إعلاماً أمنياً يعمل على بث الشعور الصادق نحو تعميق الأمن والمحافظة عليه من أجل أن يشعر الإنسان بحق أنه آمن على حياته ودينه وعرضه وماله وعلى سائر حقوقه المعتبرة، مع ترسيخ القناعات بأبعاد المسئولية الأمنية، وكسب المساندة في مواجهة كافة التهديدات الداخلية والخارجية. (الجحني، ٢٠٠٥م، ص١٩١)

إن التأثير بين الإعلام والأمن تأثير متبادل، فكما للإعلام الأثر الإيجابي والسلبي فإن توفر الأمن كذلك لرجل الإعلام أو عدمه له آثاره الإيجابية والسلبية على المواقف. إن حذر رجل

الأمن من الإعلامي وتخوف الإعلامي من رجل الأمن يضر بمصلحة التعاون بين الطرفين، ولذلك كان التنسيق والتعاون مطلباً ملحاً بين الجهتين. (الدعيج، ١٩٨٢م، ص٢٤٩)

وعليه فإن العلاقة بين الإعلام والأمن علاقة تكاملية تتطلب التعاون لا المواجهة، فكل منهما يكمل الآخر، ولا يستطيع أن ينجح بمعزل عنه، وأن التكامل بين الطرفين لا يعني محاباة هذا الطرف لذاك، بل يقتضي عملها بمهنية على قاعدة الاحترام المتبادل، باعتبارهما سلطتين من السلطات الأربع. عملها مختلف بحكم التخصص وطبيعة العمل، ولكنه غير متناقض، بل مرادف ومكمل لبعضهما البعض. (الدلو، ٢٠١١م، ص١٤)

2.4 ماهية الإعلام الأمني:

=================

يعتبر الإعلام الأمني من المصطلحات حديثة النشأة التي ذاعت وانتشرت، وهو ذو مدلول أمني يرتبط بالسياسات والاستراتيجيات لأي دولة، ويسهم في خدمة أمن المجتمع واستقراره، ومرتكزاً على المخزون الفكري والثقافي للأمة. (الحقباني، ٢٠٠٦م، ص١٦)

ويعود إطلاق مصطلح الإعلام الأمني لعام ١٩٨٠م عندما استحدث علي بن فايز الجحني في أطروحته للماجستير هذا المصطلح الذي أسماه الإعلام الأمني.. وقد حدد مفهوم الإعلام الأمني بما يصدر عن أجهزة الأمن من مجلات ونشرات وبرامج وجميع الأنشطة الإعلامية التي تهدف إلى تحقيق الوعي الاجتماعي لتساعد على تدعيم المبادئ والقيم الإسلامية التي تشكل سداً منيعاً ضد الجريمة. (عسيري، ٢٠٠٠م، ص٢٣)

ويعرف الإعلام الأمني بأنه "نوع من الإعلام له فلسفته ومقاصده الخاصة التي تتضمن زيادة تأثير وفاعلية ما يصدر عن أجهزة ووسائل الإعلام وعن جهات الأمن من نشاطات إعلامية ذات طابع أمني تقدم من خلال وسائل الإعلام المختلفة كالإذاعة والتلفزيون والصحافة إلى غير ذلك لتوعية أكبر قدر من الناس توعية أمنية متوازنة". (الجحني، ٢٠٠٠م، ص٣٢)

وعرفه (الحوشان، ٢٠٠٥م، ص١١) بأنه: "نمط إعلامي هادف يخدم الموضوعات والقضايا الأمنية ويهدف إلى سيادة الأمن في ربوع المجتمع، وموجهاً إلى الجمهور العام والخاص، ومستخدماً مختلف فنون الإعلام من كلمات وصور ورسوم وألوان ومؤثرات فنية أخرى، معتمداً على المعلومات والحقائق والأفكار ذات العلاقة بالأمن التي يتم عرضها بطريقة موضوعية".

أما (شعبان، ١٩٩٧م، ص٢) فقد عرفه بأنه: "الجهود الإعلامية المبذولة من خلال وسائل الإعلام المختلفة لإلقاء الضوء على العمل الشرطي بوجه عام، والعمل على تكوين صورة طيبة عن الشرطة في أذهان الجماهير".

وقدم (Rimer, 1999, p.70) تعريفاً للإعلام الأمني بأنه:" الإعلام الذي يراعي المصالح الوطنية لكل دولة دون أن يتناقض مع رسالة الإعلام وأهميتها".

ويتفق معه (Baily, 2001, p.1) في الرأي، حيث يرى " أن الإعلام الأمني يحافظ على دور الدولة قوياً لتأمين الأمن والاستقرار ضد الإعلام المفتوح".

والإعلام الأمني هو " إعلام هادف يتناول فنون التعبير المختلفة التي تمارسها أجهزة الأمن لتوجيه الرأي العام بشكل إيجابي نحو التفهم والمشاركة في تحقيق جوانب الخطط الأمنية باستخدام كافة وسائل الإعلام". (ناجي، ٢٠٠٢م، ص١٠٤)

ويتحدد الإعلام الأمني من هذا المنطلق وفق ثوابت محددة تتضمن استخدام وسائل وتقنيات الإعلام في ترسيخ الوعي الأمني، وضمان تعاون أفراد المجتمع مع الجهات الأمنية وتأييدهم لها في سبيل مكافحة الجريمة والحد منها وترسيخ دعائم الأمن والاستقرار في المجتمع. (القحطاني، ٢٠٠٥م، ص١٥). أما (عجوة، ٢٠٠٢م، ص١٥) فيشير إلى الإعلام الأمني بأنه: "المعلومات الكاملة والجديدة والهامة التي تغطي كافة الأحداث والحقائق والأوضاع والقوانين المتعلقة بأمن المجتمع واستقراره، والتي يعتبر إخفاؤها أو التقليل من أهميتها نوعاً من التعتيم الإعلامي، كما أن المبالغة في تقديمها أو إضفاء أهمية أكبر عليها يعتبر نوعاً من التأثير المقصود والموجه لخدمة أهداف معينة، قد تكون في بعض الأحوال نبيلة ومنطلقة من المصلحة القومية، ولكنها في النهاية ليست إعلاماً بالمفهوم العلمي، وإنما هي نوع من الدعاية البيضاء".

ويعرف (السالم، ١٩٩٩م، ص٥١) الإعلام الأمني العربي بأنه: "قدرة الأجهزة الأمنية العربية على الاتصال بالرأي العام لنشر حقائق القضايا الأمنية، وكسب مساندته في الصراع ضد الجريمة، وفي التصدي لكافة التهديدات الأمنية، وكذلك استخدام شتى الآليات الإعلامية من أجل تبصير المواطنين بمسؤولياتهم الأمنية، وبث مشاعر الطمأنينة والسكينة في النفوس.

إن المعلومات التي تبثها الأجهزة المختصة بالشئون الأمنية تحمل في طياتها رسائل متعددة بهدف التوعية الأمنية والإرشاد ونشر الوعي، هذه الرسائل تكون جسراً تواصلياً بين المؤسسة الأمنية والمجتمع. فرجل الأمن الذي يعمل ساهراً في خدمة الجمهور، ويبذل الكثير في سبيل راحة الغير لا بد من التعريف بما يقوم به من واجبات وتضحيات رفعاً لروحه المعنوية ودفعاً للعمل الأمني، كل هذه المفاهيم ذكرها (ميرزا، ٢٠٠٦م، ص١٧) في تعريفه للإعلام الأمني: "تلك الرسائل والمعلومات والأخبار الصادقة التي تصدر عن جهاز الشرطة (الأمن)، وتبث عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، بهدف التوعية والإرشاد وتحسين صورة المؤسسة الشرطية (الأمنية) في أذهان الجماهير. لتحقيق التفاعل الإيجابي بين الشرطة والجماهير في إطار سياسة الدولة وقوانينها".

وتقل درجة الوعي في المجتمعات النامية خاصة بالقضايا الأمنية. فالمواطن العادي يكون في حاجة ماسة للإلمام بالمعلومات ومعرفة مجريات الأحداث في مجتمعه إضافة إلى حاجته المتزايدة للتوعية والإرشاد، وكل ما يحمله على التقدم نحو الأفضل، ولذا تعد تنميتها من أهم أولويات الإعلام الأمني، حيث يهدف إلى تقديم المعرفة الأمنية أملاً في رفع الوعي وزيادة مشاركة المجتمع في مجال حفظ الأمن، وهذا ما أكده علي عجوة: "الإعلام الأمني يقدم المعرفة الأمنية إلى الناس بهدف رفع درجة الوعي وخاصة في المجتمعات النامية التي تحتاج شعوبها إلى تحسين الواقع نحو الأفضل والتعرف على مشاكلها في المجال الأمني". (زامل، ٢٠٠٢م، ص١٣)

ويعرف (عسيري، ٢٠٠٠م، ص٣٠) الإعلام الأمني بأنه: "هو النشر الصادق للحقائق والثوابت الأمنية والآراء والاتجاهات المتصلة بثاً لمشاعر الطمأنينة والسكينة في نفوس الجماهير من خلال تبصيرهم بالمعارف الأمنية وترسيخ قناعتهم بأبعاد مسؤولياتهم الأمنية وكسب مساندتهم في مواجهة مرتكبي الجرائم وكشف مصادر الانحراف".

وذكر (قظام، ٢٠٠١، ص٦٦) في ندوة "الإعلام الأمني العربي قضاياه ومشكلاته" التي عقدت في ٢٠٠١م في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: "يرى المحللون أن التعريف السابق دقيق الدلالة، وقد وضح ذلك لأنه يبرز الأركان الأساسية للإعلام الأمني التي تشير إلى محتواه ومضمونه التي تتجسد فيما يلي:

١- النشر الصادق للحقائق والثوابت الأمنية والآراء والاتجاهات المتصلة بها هي الوسائل والدعامات التي يستند عليها الإعلام الأمني لبلوغ غاياته.

٢- إن الإعلام لا يستطيع أن يحقق أهدافه في مجال الأمن بالاعتماد على وسيلة إعلامية محددة دون أخرى، بل عليه أن يعمل على إحداث توازن بين الوسائل الإعلامية بشتى أنواعها المسموعة والمقروءة والمرئية وفق درجة تأثيرها وتفاعلها مع الأحداث الأمنية وبما يتوافق مع طبيعة فئات المجتمع ومحدداته الاجتماعية وتفاعله مع كل وسيلة إعلامية.

٣- محل النشر لا يمكن أن يقتصر على الحقائق والثوابت. بمعنى الأحداث الأمنية التي قد تعطي دلالات غير صحيحة أو غير سليمة أو غير دقيقة. بل يمكن أن يسعى إلى تحليل هذه المعلومات والكشف عن أبعادها وعلاقتها ببعضها البعض من خلال عرض الاتجاهات وآراء المختصين والخبراء بشتى أنواعها، ومن ثم يمكن رصد حقيقة الحالة الأمنية وتبصير الجماهير بدقة بأبعادها وتأثيراتها المختلفة.

٤- إن الغاية التي ينشدها الإعلام الأمني هي بث مشاعر الطمأنينة في نفوس الجماهير، وليحقق ذلك من خلال تبصيرهم بكافة المعارف والخبرات الأمنية والاتصال بالجوانب الأمنية المختلفة اتصالاً ينفي أي نوع من الجهل أو عدم المعرفة والابتعاد عن الحقائق والثوابت والمحددات الأمنية وهو المضمون الحقيقي للوعي الأمني".

إن مفهوم الإعلام الأمني ينبني على الإفصاح والإخبار بكل ما يهم أمن وسلامة المواطن، ولفت انتباهه إلى ضرورات تجعله مدركاً لكل ما حوله من ظواهر أمنية ربما تقود إلى الوقوع في مشاكل تهدد أمنه وسلامته. وهنا يتجلى دور الإعلام الأمني الفاعل وهو الذي يقوم بتذكير مستهدفيه بالمستجدات على الصعيد الأمني بقراءة شاملة للأحداث مع إلقاء نظرة تاريخية عن خلفية الحدث، وربطه بالحاضر لتحليل الآثار الناجمة عن المشكلات والمهددات، ويتيح فرصة التعامل بحكمة وعلمية حال وقوع الأزمات. فالمواطن المدرك والمطلع بالمسائل الأمنية يتصرف بحكمة ودراية ويكون عوناً للجهات الأمنية والدولة، ويساعد على الخروج وتخطي الأزمة، بعكس الشخص الجاهل الذي يشكل عبئاً ويزيد الموقف سوءاً. فعند حدوث الأزمة لا بد أن تتكامل كل الجهود على كافة المستويات لتبين سبل الخروج منها بسلام فتتحد أجهزة الأمن والإعلام والجمهور بكافة شرائحهم في سبيل ذلك معتمدين على الإعلام الأمني هادياً وموجهاً. (محمود، ٢٠١٠م، ص٣١)

إن مفاهيم الإعلام الأمني المختلفة تنطوي على ما يلي:

١- إعلام هادف يعتمد على وسائل وتقنيات الإعلام في ترسيخ الأمن ومحاربة الظواهر الإجرامية.

٢- عبارة عن أنشطة إعلامية دعوية وتوعوية تقوم بها الأجهزة الأمنية والأجهزة ذات العلاقة بهدف المحافظة على أمن الفرد والجماعة.

٣- اعتماد الإعلام الأمني على وسائل الإعلام يهدف إلى تغيير الصورة الذهنية لدى الجماهير عن رجل الأمن، وحثهم على التعاون معه، حيث تتطلب محاربة الجريمة تعاون أفراد المجتمع مع أجهزة الأمن لتحقيق الأمن والاستقرار.

٤- يهدف الإعلام الأمني إلى ترسيخ قناعة أفراد المجتمع بأبعاد مسؤوليتهم الأمنية، وأهمية مشاركتهم بوصفهم أعضاء في المجتمع بمقاومة الجريمة والظواهر الإجرامية.

٥- التأثير الذي يرمي إليه الإعلام الأمني تأثير إيجابي لأنه يتصل بهدف نبيل هو ترسيخ دعائم الأمن والاستقرار ومحاربة الجريمة.

٦- يتضمن الإعلام الأمني نشر الحقائق والقضاء على الشائعات، لضمان الحصول على ثقة وتأييد الجماهير.

٧- الإعلام الأمني يتكون من مجموعة متكاملة ومخططة وليست عشوائية، حيث تهدف إلى تحقيق التوازن الاجتماعي من خلال المحافظة على أمن الفرد وسلامة الجماعة والمجتمع. (القحطاني، ٢٠٠٥م، ص١٧)

ومن هذا المنطلق يمكن تعريف الإعلام الأمني بأنه: "الجهود الإعلامية التي تبذلها الجهات الأمنية والجهات ذات العلاقة بالمحافظة على الأمن والاستقرار لرسم صورة ذهنية مشرقة عن العمل الأمني وأهدافه ومتطلباته، وتزويد الجماهير بالمعلومات الصادقة عن الحالة الأمنية وما

يعتريها من مشكلات، وترسيخ مفهوم الأمن الشامل لدى أفراد المجتمع بهدف تهيئة المناخ الملائم لجلب سبل التعاون بين أفراد المجتمع والجهات الأمنية من خلال شحذ هممهم ومشاعرهم للتعاون مع أجهزة الأمن في مكافحة الجريمة والظواهر الإجرامية القديمة والمستحدثة في ضوء واقع الأمن المعاصر.

2.5 أهمية الإعلام الأمني:-

===================

ذكر (الحوشان، ٢٠٠٥م، ص١٣-١٥) بأن الإعلام الأمني يستمد أهميته من الأمور التالية:

١- من خلال أهمية الإعلام بشكل عام في حياة الشعوب والدول على اختلاف درجات وعيها وتطورها.

٢- من خلال اعتباره إعلاماً موضوعياً دقيقاً يقدم المعرفة الأمنية إلى الناس بهدف رفع درجة الوعي الأمني.

٣- يزيد الإعلام الأمني من قوة المشاركة الجماهيرية لخدمة قضايا المجتمع الأمنية من خلال تقريب وجهات النظر، وتكوين رأي عام موحد تجاه القضايا الأمنية.

٤- تعاون وسائل الإعلام مع المتخصصين في المجالات المختلفة بتطويع مختلف العلوم لخدمة المجتمع.

٥- يزيد الإعلام الأمني من الارتباط بين المجال الأمني ووسائل الإعلام، حيث يعد غياب هذا الارتباط سبباً رئيسياً لفقد المجتمع عنصراً مهماً من العناصر المطلوبة لوعيه وتقدمه.

٦- يشكل الإعلام الأمني مدخلاً مناسباً إلى ترقية العقول من خلال البساطة والصدق في تناول الموضوعات الأمنية وعرضها.

٧- يعمل الإعلام الأمني على تضييق الفجوة بين الثقافة العامة والمعرفة العلمية الأمنية.

٨- يوفر الإعلام الأمني للمتخصصين في هذا المجال فرصاً متعددة لنشر دراساتهم، والتعبير عن أفكارهم وتسليط الضوء على إبداعاتهم وابتكاراتهم.

٩- من منطلق الأهمية الحيوية للأمن بشكل عام ودورها في استقرار وتنمية قدرات الشعوب، وبالتالي قدراتها على الازدهار في شتى مجالات الحياة.

١٠- من خلال خطورة الجهل بالأمن وحيوية مهام الأجهزة الأمنية والأنظمة الحاكمة لحركة المجتمع وعلاقات أفراده، ويقابل ذلك أهمية المعرفة بحيوية الأمن ودور رجاله.

2.6 أهداف الإعلام الأمني:

==================

إن الإعلام الأمني له فلسفته ومقاصده، والتي منها زيادة تأثير وفاعلية ما يصدر عن أجهزة وسائل الإعلام وعن جهات الأمن من نشاطات إعلامية ذات طابع أمني تقدم من خلال الإذاعة والتلفزيون والصحافة إلى غير ذلك مما يقصد به توعية أكبر قدر ممكن من الناس توعية أمنية متوازنة، ومثل هذا النوع من الإعلام له دوره، وله أثره خاصة إذا استخدم على أسس علمية واضحة الأهداف.

ولا يقف الإعلام الأمني عند نقل المعلومات الأمنية الصادقة إلى الناس فحسب، بل يسعى إلى إيجاد وتأسيس وعي أمني يثري الروح المعنوية والمادية بكل مقومات النجاح والتفوق والتمشي بالتعليمات والأنظمة التي تكفل أمن الإنسان وسلامته في شتى مجالات الحياة، ومن ذلك تأصيل وتعميق التعاون والتجاوب مع مختلف قطاعات الدولة لما يحقق خدمة أوجه الأمن والاستقرار، وهذا يتطلب تعبئة الشعور العام، وتغذيته بالنافع المفيد، ليتقبل الإنسان ما تقتضيه سلامته وأمنه، بروح عالية، ومعنوية مرتفعة، وهمة قوية، ونفس راضية مطمئنة. كما أنه يتولى نشر المعرفة بين صفوف رجال الأمن أنفسهم وتزويدهم بكل جديد في مجال تخصصاتهم وإقامة المحاضرات، والندوات، وكل وسائل التوعية الممكنة التي من شأنها أن تسهم في ترقية اهتماماتهم نحو الأفضل في أداء واجباتهم، وخدمة مواطنيهم بكل إخلاص وتضحية. (الجحني، ٢٠٠٠م، ص٣٢)

ويهدف الإعلام الأمني إلى بث مشاعر الطمأنينة في نفوس أفراد المجتمع وأنظمته الاجتماعية وقيمه الروحية من خلال المشاركة في الحفاظ على كيان المجتمع وأمنه، حيث تعتبر الأهداف الوقائية والتوعوية والاجتماعية في مقدمة الغايات التي يهدف إليها الإعلام الأمني ويسعى إلى تحقيقها، وتتمثل تلك الأهداف كما حددها (ناجي، ٢٠٠٢م، ص١٠٤) فيما يلي:

١- **الأهداف الوقائية:** ويمكن تحقيق تلك الأهداف من خلال التوعية المستمرة للأفراد بكيفية تدابير الحفاظ على أمنهم وسلامتهم وسلامة ممتلكاتهم، ليتسنى تضييق النطاق والحيلولة دون ارتكاب الجرائم لمن تخول له نفسه، بل يتعدى ذلك إلى توعية الجمهور بأساليب درء المخاطر وأضرار الكوارث بأنواعها، وتعريف الجمهور بالمجهودات التي تقوم بها الأجهزة الأمنية لتحقيق الهدف الوقائي من خلال الدوريات، والحراسات، ومراقبة المشتبه بهم، وتنظيم المرور، وأعمال الإنقاذ والإطفاء وغيرها من المجالات الأمنية.

٢- **الأهداف التوعوية:** ويمكن تحقيقها من خلال نشر الحقائق الأمنية، وتقديم العون للأجهزة الأمنية، وتوثيق العلاقة بين الجمهور وتلك الأجهزة، بحيث يؤدي كل منهم الدور المناط به دون مساس بدور الآخرين، بما يحقق العدالة وتبصير الجمهور بحقائق الموقف.

٣- **الأهداف الاجتماعية:** وتتحقق تلك الأهداف من خلال نشر الرسائل الإعلامية التي تحث على حماية الأخلاق والقيم ورعاية السلوك الاجتماعي، وتحصين المجتمع ضد الجرائم، والتصدي لمواجهة مشكلات الغزو الثقافي والأفكار الهدامة والسلوك المنحرف، وترسيخ الوازع الديني الذي يعد من أقوى خطوط الدفاع ضد الجريمة، والحض على قيم الفضيلة، وتأكيد قيم التآخي والتراحم والتعاون، وهي من أبرز مسببات استقرار وتماسك المجتمع.

إن للمواطنين دوراً إيجابياً في تحقيق أهداف الشرطة، المتمثلة في إقرار النظام والأمن العام، وإن هناك مجالات عديدة يمكن لهؤلاء المواطنين أن يسهموا من خلالها في حماية المجتمع من شرور الجريمة والمجرمين. ولكن حتى ينخرط المواطنون في الإسهام الفعال مع رجال الشرطة في تحقيق الأهداف الأمنية والشرطية، فيجب أن يدرك المواطنون أهمية دورهم، وأن يعرفوا حدود هذا الدور وطبيعته، وهذا لن يتأتى إلا عن طريق الإعلام الأمني المدروس. (العمرات، ٢٠٠٥، ص٤٤)

2.7 خصائص الإعلام الأمني:

====================

يتميز الإعلام الأمني بخصائص متعددة وهي: (خضور، ٢٠٠٠م، ص٦-١٠)

١- **المجـال الأمنـي:** أدت التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية في الدولة العصرية وتطور مفهوم الأمن إلى اتساع المجال الأمني، وتعقده وتحوله إلى حياة كاملة حافلة بالأحداث والظواهر والتطورات، وتهم مختلف الفئات والشرائح الاجتماعية.

٢-**الموضـوع الأمنـي:** يتميز الموضوع الأمني بالعديد من الجوانب التي انعكس تأثيرها على الإعلام الأمني بشكل عام، ومن تلك الجوانب:

- الموضوع الأمني موضوع حساس جدا بسبب ارتباطه بوجود الفرد والجماعة، أو تعلقه بمصالح الفرد والجماعة، أو صلته الوثيقة بقيم ومعايير واتجاهات الفرد والجماعة.
- يعكس الموضوع الأمني ويجسد جميع التطورات والتغيرات التي تحدث في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية.
- أنه موضوع ذو عمق في الواقع والمجتمع، ويحتاج إلى قدر كبير من المعارف لفهمه واستيعابه ومن ثم معالجته.
- أنه مفتوح للنقاش لأنه يهم الجميع، ولكن جهة اتخاذ القرار بشأنه محددة.

٣- **الحدث الأمني:** يتميز الحدث الأمني بالخصائص التالية:

- الإيقاع السريع، والحركة المفاجئة، والتطور العاصف والمذهل.
- يتعلق بالجوانب السلبية في حياة الفرد والجماعة والمؤسسة.

- محاولة غالبية الجهات المعنية بالحدث الأمني إخفائه والتعتيم عليه والصمت عنه.
- يمتلك الحدث الأمني قدرا من الجاذبية والإثارة تدفعان صاحبه إلى إخفائه، وفي الوقت نفسه تدفعان الوسيلة الإعلامية إلى استغلاله، وتدفعان الجمهور العام إلى البحث عنه والسعي للاطلاع عليه.
- مصادره في الغالب رسمية، أو شخصية فردية، وتتميز بحرصها الشديد على تقديم معلومات محددة ومقننة.

٤- **الظـاهرة الأمنيـة:** أصبح ضرورياً لتشخيص الظاهرة الأمنية المعقدة والمتشابكة وفهمها وتحليلها أولاً إلى العناصر التي تتكون منها، وفهم جميع هذه العناصر، ومعرفة تفاوت قوة وأهمية هذه العناصر، وتحديد الأساسي والثانوي منها، ثم علاقات التأثر والتأثير القائمة بين هذه العناصر والعوامل، وبعد ذلك إعادة تركيب هذه العناصر للحصول على الصورة الكاملة سعيا وراء فهم الظاهرة أو حل المشكلة، ومن المؤكد أن الظاهرة الأمنية لا توجد في فراغ، بل هي حصيلة سياقات اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية محددة، وبالتالي لا يمكن فهمها ومعالجتها بمعزل عن هذا السياق الذي أنتجها. كما أن تشابك المصالح وتعدد القوى يحدث ضغوطا مختلفة تعيق عملية التحليل والتركيب، وتشوش على المعالجة العلمية والمنهجية للظاهرة.

٥- **وسيلـة الإعلام الأمنـي:** إن خصائص "الموضوع" و"الحدث" و"الظاهرة" الأمنية قد انعكست على وسيلة الإعلام الأمني، ويمكن التمييز في هذا المجال بين ثلاثة أنواع من الوسائل:

الوسيلة الأولى: وسيلة إعلام أمني ذات طابع رسمي، تتميز بقدر كبير من الجمود والرتابة والنمطية في اختيار الأحداث والمواضيع، وأساليب معالجتها، وطرق تقديمها وعرضها.

الوسيلة الثانية: وسيلة إعلام أمني ذات طابع تجاري تتميز بقدر كبير من الإثارة والحيوية والجاذبية في تحريرها وإخراجها، وفي تنوع مصادرها، وكذلك في معايير اختيارها لموادها، ولكنها غالبا ما تتمتع بقدر أقل من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية في معالجتها لقضايا الجريمة والانحراف والأمن عموماً.

الوسيلة الثالثة: وسيلة إعلام أمني تحاول أن تقيم نوعاً من التوازن بين المسؤولية الاجتماعية في تناول المواضيع والأحداث والظواهر الأمنية، وبين متطلبات فن التحرير الإعلامي، وضرورة استخدام الأساليب والفنون القادرة على إيصال المادة الإعلامية الأمنية إلى الجمهور بهدف التأثير فيه، وتعريفه بالقضايا الأمنية، وحمايته من الانحراف، ووقايته من الجريمة، ودفعه للمشاركة والقيام بدور فاعل في تحقيق الأمن.

٦- **مصــادر الإعــلام الأمنــي:** هنـاك مصـادر متعـددة للإعـلام الأمنـي فـي تغطيتـه للأحـداث والموضوعات الأمنية، ومنها:

- <u>المصـادر الرسمية:</u> وتعتبـر المصـادر الرئيسـة للإعـلام الأمنـي، وربمـا تكـون المصـادر الوحيدة، حيث تتمتع المصادر الرسمية بدرجة عالية من الرسمية، وبالتالي من المصداقية والثقة والمسؤولية، ولكنها في المقابل تخضع لأنظمة وقوانين وقواعد عمل تجعلها في كثير من الأحيان متحفظة ومتكتمة وربما غير متعاونة، ويعود ذلك لاعتبارات تتعلق بطبيعة الحدث الأمني، وبمتطلبات التحقيق، ومستلزمات القضاء. كما قد تعود أحياناً إلى عدم تقدير المصادر الأمنية الرسمية لطبيعة العمل الإعلامي الأمني وللدور الذي يقوم به في المجتمع، الأمر الذي يؤدي غالباً إلى سوء فهم وإلى وجود علاقة غير ودية بين الأجهزة الأمنية من جهة، وبين الأجهزة الإعلامية من جهة أخرى.
- <u>المصادر الخاصة:</u> ويقصد بها الأشخاص أو الجهات والمؤسسات الخاصة أو الأهلية المعنية بحدث أمني أو المتورطة في قضية أمنية، ويجب التعامل معها بحذر شديد فيما يتعلق بالمعلومات التي تقدمها، إذ غالباً ما تتحكم مصالح هذه المصادر بنوعية المعلومات التي تقدمها، إذ غالباً ما تتحكم مصالح هذه المصادر بنوعية المعلومات والآراء والوقائع والتحليلات التي تقدمها.
- <u>الخبراء والمختصون: تتطلب</u> شمولية الموضوع الأمني وعموميته الاستعانة بالخبراء والمختصين في مجال الموضوع الأمني الذي تتم معالجته أو تغطيته (الاجتماع، الاقتصاد، البيئة، الطب ... الخ) لإلقاء ضوء على الحدث الأمني، أو على الظاهرة الأمنية. حيث يجدر بالصحفي الأمني الحرص على انتقاء الشخصية المناسبة، ودفعها للكتابة أو الحديث بأسلوب صحفي مناسب للوسيلة الإعلامية الأمنية.

٧- **جمهـور الإعـلام الأمنـي:** يتميز جمهور الإعلام الأمني بالعديد من السمات التي ألقت بظلالها على أداء الإعلام الأمني، ومن تلك السمات:

- جمهور واسع ومتنوع وغير متجانس، وقد يعود ذلك إلى جاذبية الموضوع الأمني.
- تباين الحاجات الإعلامية تبايناً شديداً في أوساط جمهور الإعلام الأمني، فهناك الفئات التي تبحث عن إشباع حاجات ذات طابع غريزي انفعالي استثارتها جاذبية الموضوع الأمني، وهناك فئات تبحث عن إشباع حاجتها إلى معرفة وفهم الجوانب القانونية والاجتماعية والنفسية والسلوكية والإنسانية للحدث الأمني.
- تتفاوت درجة التركيز والاهتمام عند التعرض للمادة الإعلامية الأمنية تفاوتاً كبيراً في أوساط الشرائح المختلفة من الجمهور الأمني.

- تتميز الشرائح الواسعة من جمهور الإعلام الأمني شأنها في ذلك شأن جميع جماهير الإعلام الخفيف والترفيهي بأنها تمل بسرعة، وتبحث دائماً عن مواد جديدة وأساليب معالجة متطورة، وطرق تقديم غير معروفة من قبل، وبالتالي يصبح من الصعب إرضاؤها والاحتفاظ بها كسبيل للوصول إليها والتأثير فيها.

٨- **الكادر الإعلامي الأمني:** أدت التطورات العاصفة في الحياة الأمنية وفي مفهوم الأمن إلى تقليص عصر الإعلام العام غير المتخصص; بسبب عجزه عن مواكبة الحياة الأمنية، وتأمين مستلزماتها، وإشباع حاجاتها، وبالتالي فإن هذه التطورات أنهت مرحلة الصحفي العام غير المتخصص بسبب عدم مقدرته على مواجهة الحياة الأمنية وتغطية أحداثها، ومعالجة ظواهرها وتطوراتها، وإشباع الحاجات الإعلامية الأمنية لجمهور يتمتع بمستوى مرتفع نسبياً من التعليم والثقافة، وبدرجة عالية من الاهتمام، ومن ثم ظهرت الحاجة الماسة إلى وجود كادر إعلامي أمني مؤهل ومختص، ليعمل في الإعلام الأمني المتخصص حتى يستطيع هذا الإعلام إنجاز مهامه والقيام بوظائفه، وعلى أن يشتمل تأهيل الكادر الإعلامي الأمني على المتطلبات التالية:

- تأهيل إعلامي: يمكنه من امتلاك المتطلبات الإعلامية المهنية من خلال الدراسة الإعلامية الأكاديمية المتخصصة.
- تأهيل أمني في مجال محدد من المهارات الأمنية (الجنائي، البيئي، الاقتصادي، المروري... الخ) من خلال الدراسة المتخصصة في هذه المجالات، وبذلك يمكن الحصول على كادر إعلامي أمني يمتلك مهارات إعلامية، ويقف على أرض إعلامية صلبة، ويمتلك معرفة علمية عميقة وشاملة بالمجال الأمني الذي يريد العمل فيه. (خضور، ٢٠٠٠م، ص٦-١٠)

كما أن للإعلام الأمني خصائص ينبغي أن تتحلى بها الكفاءات والكوادر المؤهلة العاملة في هذا الإعلام المتخصص وهي كما ذكرها (الجحني) كما يلي:

١- الأمانة

٢- الصدق

٣- الإخلاص

٤- القدوة الحسنة

٥- مراعاة النظام العام

٦- مراعاة التوقيت

٧- مراعاة مقتضى التكرار

٨- مراعاة لغة القوم المخاطبين

٩- مبدأ عدم الجهر بالسوء من القول في الإعلام

١٠- الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

١١- التعاون

(الجحني، ٢٠٠١م، ص٢٨٥)

وسيتم اختبار تأثير مهنية الكادر العامل في الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية من ضمن الفرضيات التي وضعها الباحث.

2.8 سمات الإعلام الأمني الناجح:-

=====================

حتى يكون الإعلام الأمني ناجحاً ويؤدي دوره بشكل فعال فلا بد له من الاتصاف بالسمات التالية: (حاتم ، ١٩٨٩، ص٣٣)

١- **سرعة المبادرة:** يتأثر الشخص بشكل قوي عند مشاهدة الموقف أو الحدث لاول وهلة، وكذلك يميل إلى ترديد مصدر الخبر أو الموقف ومتابعته من نفس المصدر، وهذا مرتبط بسيكولوجية الإدراك والنقل لدى الإنسان.

٢- **التركيز على الحاضر أكثر من الماضي:** فهي تهم الإنسان وتؤثر به أكثر من الأحداث الماضية.

٣- **الموضوعية والواقعية:** لا بد من تجرد المادة الإعلامية من الذاتية، والانفعال الشخصي، فالمادة الإعلامية ليست تعليقاً شخصياً وإنما هي حقيقة واقعية، ولهذا يجب أن يميز الإعلام الأمني بين واقعية المادة الإعلامية والتعليق الذاتي حول تلك المادة.

٤- **العمومية:** الإعلام الأمني الناجح هو الذي يخاطب جميع الناس بكافة مستوياتهم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، وكذلك بكافة معتقداتهم ومبادئهم، وكذلك تعني العمومية أن تكون المادة الإعلامية شاملة لموضوعها، وتغطي التساؤلات التي قد تتبادر إلى ذهن كافة الناس.

٥- **السهولة والبساطة:** حتى تصل المادة الإعلامية الأمنية لجميع الناس، ولتجنب سوء الفهم للمادة، وتجنب القارئ أو السامع التحريف والتشويه، وهذه السمة لا تلغي جمالية التعبير، واستخدام التعابير الطريفة.

ولأهمية ما يراه الباحث في عمومية وشمولية الرسالة الإعلامية فسيقوم الباحث باختبار تأثيرهما على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية من ضمن الفرضيات.

2.9 وسائل الاتصال في الإعلام الأمني:

=========================

الإعلام العام هو الركيزة التي يعتمد عليها الإعلام الأمني وجزء لا يتجزأ منه، ويستخدم نفس وسائله التي تتمثل في الصحف، والإذاعة، التلفاز، والانترنت. ولأن الإعلام الأمني لديه مرامٍ وأهداف ينشد تحقيقها فلا بد من الاستفادة الكاملة من تلك الوسائل وتوظيفها التوظيف الجيد لتحقيق المطلوب.

إن تنوع وتعدد الوسائط الإعلامية تعتبر من العوامل المؤثرة في قدرة الإعلام الأمني على الإقناع، وإن تكرار عرض المادة الإعلامية الأمنية بأكثر من وسيلة من وسائل الإعلام يساهم بشكل أفضل في إقناع الجمهور المستهدف بتلك المادة، ويضمن وصولها إلى معظم الناس، ومع اختلاف نوع المادة الإعلامية تتناسب أفضلية الوسائل الإعلامية.

١- **الصحافة:** نعني بها الإعلام المقروء، وهي تساعد على نشر التوعية الأمنية ولذلك لأنها: "توفر إمكانية تقديم معلومات غزيرة ومتنوعة، سريعة وآنية، كما توفر إمكانية تقديم موضوعات جادة ومعقدة وإمكانية معالجة هذه المعلومات بقدر من العمق والشمولية وقدر من التفصيل والتحليل الدقيق الكامل. (خضور، ٢٠٠٠م، ص٧٨)

٢- **الإذاعة:** من أكثر وسائل الإعلام انتشاراً وفاقت الوسائل الأخرى لكونها لا تحتاج لمعرفة بالقراءة أو الكتابة، ولسعرها المناسب ما يجعل توفرها لدى الجميع يسيراً. يقول (خضور، ٢٠٠٠م، ص٩-١٠) عن الإذاعة : " تعد الأكثر شيوعاً وربما الأكثر فاعلية في الوطن العربي، وذلك لسهولة اقتناء المذياع من شرائح عديدة من المجتمع نتيجة لرخص ثمنه، ولم يتصف به المذياع من سهولة تنقله وإمكانية الاستماع إلى برامجه الإذاعية في أي مكان وزمان، في المنزل والسيارة والعمل، وهي أكثر مقدرة على التأثير في المواطن وانفعالات ومشاعر الجماهير الواسعة ودفعها للسلوك باتجاه معين.

٣- **التلفاز:** هو الجهاز الذي نال قدراً عالياً من استقطاب المتلقين وأسرهم لساعات طويلة أمام شاشته، لأنه يمتلك خاصية الإبهار والتأثير السريع لما يمتلكه من ميزات خاصة في الآنية ونقل الصورة الملونة والصوت معا. "التلفزيون لا يزال سيد الموقف في قدرته على الإقناع من بين وسائط نقل المادة الإعلامية، وذلك لكونه يعتمد على الربط بين أكثر من حاسة عند المشاهد، فهو يرتبط بالبصر والسمع، فالتلفزيون يربط بين الكلمة المنطوقة ولغة الجسد المتمثلة بالمشاهد الحية، وهذه الإمكانية الأساسية في الإقناع نادراً ما توفرها وسيلة أخرى". (الشرعة، ٢٠٠٥م، ص٨٨)

٤- **الانترنت:** وهو الأكثر شيوعاً وانتشاراً وخاصة في فئة الشباب والفئة المثقفة، وقد توجه العديد من فئات المجتمع إلى الانترنت بديلاً عن وسائل الإعلام الأخرى لكونه وسيلة تحمل في صفاتها كل ما تحمله الوسائط الأخرى من عوامل الجذب والإقناع والإثارة.

ولأهمية تنوع وسائل الإعلام المستخدمة في الإعلام الأمني سيتم اختبار تأثير هذا التنوع على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية من ضمن الفرضيات.

كما يمكننا إضافة وسائل أخرى وهي وسائل الإعلام الاجتماعية المختلفة كالفيسبوك وغيرها.

2.10 عناصر العملية الاتصالية:

====================

١- **الرسالة:** هي الصلة والرابط بين المرسل والمستقبل، ولا بد للقائم بالاتصال في الإعلام الأمني المكلف بتصميم رسائل التوعية الأمنية أن يضعها وفق دراسة وخطة تتحقق عبر فترات زمنية محددة، على أن تكون واقعية وممكنة التنفيذ وليس خيالاً.

الرسالة الإعلامية الأمنية يجب أن تتصف بالجاذبية والبساطة والقدرة الفائقة على الإقناع والاستقطاب وإثارة الاهتمام في نفوس الناس وزيادة التلاحم بين قوى الأمن والجمهور بعيداً عن الأساليب التي قد تؤول إلى الجفاف والنفور. وإن عدم وجود خبراء في علم الاجتماع وعلم النفس في التوعية الأمنية يجعل هنالك كثيراً من المشكلات في توصيل الرسالة الإعلامية الأمنية بصورة مناسبة. (القظام، ٢٠٠، ص٧١)

٢- **المستقبل:** وهو المتلقي أو المستهدف أي الجمهور، وهو جوهر الرسالة الإعلامية كما أنه هدفها في النهاية. إن حاجة الجمهور هي أساس العملية الاتصالية، فلا وجود لرسالة دون مستقبل بل لا وجود لعملية اتصالية بدون مستقبل، فعلى القائم بالاتصال أن يرتبط ودياً بالجمهور فهو مفتاح التواصل والاهتمام، بإشراكه في الرسالة، فمعرفة حاجة المجتمع هي أساس الرسالة الإعلامية. (محمود، ٢٠١٠م، ص٥١-٥٢)

٣- **المرسل:** هو الركن الأساسي في العملية الاتصالية، وبقدر كفاءته ونجاحه يكون نجاح وفاعلية العملية مع الأطراف الأخرى ونجاح العملية الاتصالية برمتها. (بدر، ٢٠٠٠، ص٣٣)

٤- **الوسيلة الإعلامية:** تأتي أهمية الوسيلة من كون مكانها أن تكون موصلاً جيداً أو غير جيد للرسالة الإعلامية، بمعنى أنها قد تضفي حسناً أو عكسه على الرسالة. (بدر، ٢٠٠٠، ص٣٧)

٥- **رجع الصدى:** تكمن أهميته لتكملة عناصر العملية الاتصالية لأن الهدف الأساسي للإعلام هو إحداث تغيير ما في المتلقي، وصورة ذلك الإعلام لا تكتمل دون معرفة رد الفعل أو رجع الصدى، وللوصول إلى ذلك لا بد من الوقوف على رأي متلقي الرسالة. (بدر، ٢٠٠٠، ص٤٠)

2.11 السياسة الإعلامية المتبعة في نشر موضوعات الإعلام الأمني:-

==

تتبع معظم إدارات الإعلام الأمني سياسة محددة لنشر موضوعات الإعلام الأمني وفقاً لما يلي: (الحوشان، ٢٠٠٥م، ص٢٠)

١- أن يكون التصريح للصحافة من المسئولين أو من يخولونه حيال القضايا الأمنية التابعة لإداراتهم، والتي لا تثير حفيظة الرأي العام أو تبرز خططاً سرية لتنفيذ الأعمال الأمنية، كما للصحافة الحق في الانتقال إلى مسرح الحادث وعرض الموضوع على الإدارة قبل النشر.

٢- يتم النشر بشروط في أكثر الجرائم وخاصة التي لم يتم استكمال التحقيق فيها إذا كان النشر يضر بالقضية.

٣- القضايا التي تؤثر على الرأي العام مثل الإشاعات، جرائم القتل، يتم الرد عليها وإيضاحها للجمهور بمراحل مختلفة، ومتابعة ذلك حتى صدور الحكم وتنفيذه.

٤- يتم النشر اليومي في الصحف المحلية عن القضايا المتعلقة بحوادث السلامة العامة (حوادث السير، الحرائق، الغرق).

٥- القيام بحملات التوعية الموسمية مثل (المرور – الدفاع المدني – الشرطة ...).

٦- إجراءات التحقيق لا يتم نشرها إلا بالتنسيق من قبل إدارة العلاقات العامة والإعلام، وإمدادهم بالنص للموضوع مع دعوتهم للالتزام بمضمونه.

٧- ترك الفرصة للصحافة في نقد أداء الأجهزة الأمنية، ويمكن للجهاز الرد بما يناسب الحدث.

٨- خصوصية بعض القضايا والحرص على ألاّ يكون في نشرها ردّ فعل عكسي وسلبي.

وعليه نرى أن مثل هذه الضوابط التي من الصعب الاستغناء عنها تخضع الصحافة لرقابة سابقة للنشر، ما قد يسبب ضعف في تناول موضوعات الإعلام الأمني من قبل الصحافة.

2.12 معايير نشر موضوعات الإعلام الأمني:-

==============================

هناك العديد من المعايير التي تتبعها الصحافة في نشر موضوعات الإعلام الأمني وهي كما يلي (الحوشان، ٢٠٠٥، ص٣٠)

١- صحة المعلومة، ووضوحها، واكتمال عناصرها.

٢- الصدق والواقعية في مصادر الموضوع.

٣- أهمية الموضوع أو الخبر (أهمية القضية وخطورتها على المجتمع) .

٤- ارتباطها بالمواطن.

٥- الجماهيرية المحتملة للقضايا الأمنية.

٦- الصدق والموضوعية.

٧- خطورة الموضوع الأمني.

٨- تصريح مصدر أمني مسئول.

٩- عدم ذكر أسماء صريحة.

١٠- البعد عن القضايا التي تثير الحساسية.

١١- البعد عن التشهير.

١٢- عدم نشر الفضائح الشخصية.

١٣- التنظيمات السياسية المخالفة والحوادث لا تغطى إلا بإذن المصدر الرسمي.

وتعتبر الموضوعية في الإعلام الأمني ضرورة لازمة للحصول على التأثيرات المطلوبة. والموضوعية ليست مبدأ أخلاقياً في عالم الإعلام بقدر ما هي خيار براجماتي. ففي ظل السوق المفتوحة إذا لم تقل الحقيقة فسوف يقولها غيرك وتتعرض مصداقيتك للخطر. والموضوعية بناء من المعاني يتضمن الدقة والنزاهة والتوازن في عرض الآراء والحقائق. والموضوعية أشد أهمية للإعلام الأمني لأسباب عدة: أولها خطورة القضايا التي يتناولها الإعلام الأمني وتأثيراتها على مصائر الأفراد والمجتمعات وكذلك الحذر السائد لدى الجمهور بشأن المؤسسات الأمنية بوجه عام، وهو حذر يقدم الشك على غيره في التعامل مع الرسائل الصادرة عن هذه المؤسسات، وكذلك فإن عمل الإعلام الأمني يرمى إلى إحداث تأثيرات معرفية أو سلوكية في الجمهور المستهدف وبغير بناء جسور من الثقة عبر الموضوعية في التناول يصبح من الصعب الحصول على التأثيرات المطلوبة.(أبو العينين، ٢٠٠٦م، ص٧٥)

ولأهمية "الموضوعية" فقد وضعها الباحث من بين الفرائض المهمة التي تؤثر على الأداء والتي سيتم اختبارها.

2.13 ضوابط ومحاذير نشر موضوعات الإعلام الأمني:-

===============================

من أهم الضوابط والمحاذير في نشر موضوعات الإعلام الأمني (الحوشان، ٢٠٠٥م، ص٣٣):

١- عدم الإضرار بالمصلحة العامة.

٢- عدم التأكد من مصداقية المعلومة.

٣- عدم اكتمال معلومات الموضوع.

٤- البعد عن القضايا الشخصية.

٥- تهديد الأمن والاستقرار السياسي والاجتماعي.

٦- البعد عن إثارة النعرات القبلية أو الطائفية أو الدينية.

٧- ضعف المعلومات الواردة عن القضايا الأمنية.

٨- خطورة الموضوع على الأمن القومي.

٩- عدم توافق الموضوع مع عادات ومقومات المجتمع.

١٠- حساسية الموضوع الاجتماعية.

١١- التشهير بأفراد المجتمع.

١٢- القضايا المتعلقة بالجوانب الأمنية العليا التي تؤثر على استقرار الدولة والحفاظ على سرية المعلومات الأمنية.

١٣- التشكيك في القضايا الوطنية.

إن هناك ضوابط ومسئولية ذاتية إزاء الأمن يتعين الاهتمام بها في وسائل الإعلام منها:

١- لا يجوز عرض المشاهد أو الصور التي من شأنها أن تقدم معلومات يستفيد منها العدو أو تؤدي إلى الإضرار بسمعة البلاد.

٢- لا يجوز عرض الجريمة بطريقة تثير العطف أو تغري بالتقليد أو توحي بالفائدة.

٣- لا يجوز تهوين ارتكاب الجريمة أو العمل الإجرامي أو التقليل من خطورته على الفرد والمجتمع.

٤- لا يجوز تصوير وعرض تفاصيل ارتكاب الجريمة بشكل يحرض على المحاكاة.

٥- لا يجوز إضفاء هالة البطولة على الشخصيات الإجرامية.

٦- لا يصح إظهار الجريمة على أنها من الأمور الطبيعية أو المسلم بها في الحياة دون استنكارها.

٧- لا يجوز تبرير جرائم الثأر والانتقام على أي صورة من الصور.

٨- لا يجوز عرض الموضوعات التي تتناول الجرائم أو الرذائل بصورة ترسخ في ذهن الطفل أو الحدث وتبعث فيه العطف على مرتكبيها وتقليدهم.

٩- لا يجوز عرض المشاهد التي تثير في الأطفال غريزة الجنس ولا تلك التي تولد اليأس والخوف والتشاؤم والتخاذل في نفس الحدث أو الطفل.

١٠- لا يجوز عرض النشاط الإجرامي الذي يشترك فيه الأحداث أو الأطفال بصفة أساسية مما يؤدي إلى انحراف النشء وتقليد الرذيلة أو الخروج عن العادات والتقاليد الاجتماعية المرعبة.

١١- لا يجوز تصوير الدجل وأعمال الشعوذة وغيرها على أنها من العادات المستحبة.

١٢- لا يجوز عرض المشاهد التي تبلد إحساس الطفل وتحضه على القسوة وتعذيب الحيوان أو الإنسان.

وعليه يمكن تلخيص الضوابط الرقابية على الإعلام الأمني بالأبعاد التالية:

١- **البعد الديني**: الالتزام الكامل بالعقيدة الإسلامية واحترام كل ما له علاقة بالأديان السماوية، وتمنع قواعد هذا البعد الرقابي منعاً باتاً كل ما يتعارض مع الأحكام الشرعية الثابتة أو يتطاول على علماء الدين مع منع ظهور ما يسيء إلى الشعائر والطقوس الدينية.

٢- **البعد الاجتماعي**: تمنع كل ما يخرج عن العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية السائدة، ولا تجيز ولا تسمح بإذاعة أو عرض ما من شأنه أن يمس الآداب العامة للمجتمع، أو يخدش الحياء سواء بالصوت أو الصورة.

٣- **البعد السياسي**: تتمشى مع الخط السياسي العام للدولة، فتشير صراحة أو ضمناً إلى عدم جواز إذاعة أو عرض ما يمس بالسياسة العامة للدولة أو بالأهداف التي تقوم عليها هذه السياسة.

٤- **البعد الأمني**: تمنع كل ما يسيء إلى أمن المجتمع أو يؤدي إلى بث روح الفرقة والبغضاء بين أفراده، كما تمنع مشاهد الحث على الثأر والانتقام ومشاهدة الجريمة، أو مشاهد كل ما يسيء إلى الحكام أو يقلل كفاءة القوات المسلحة والأجهزة الأمنية، أو عرض أية معلومات أو تحريض على انتهاك القوانين أو الهجوم على الأنظمة العامة. (النجعي، ١٩٩٩م، ص١١٥)

وكانت الضوابط والمحاذير من ضمن الفرضيات التي سيتم اختبارها من حيث تأثيرها على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

2.14 استخدامات وسائل الإعلام في المجال الأمني: (مسعود، ٢٠٠٥م، ص١٢٠)

==

١- **التعريف بدور الأجهزة الأمنية**: فهي تعكس نشاطات رجال الأمن وما يقومون به من واجبات تجاه مجتمعاتهم في سبيل بسط الأمن، فدور رجال الأمن لا يتوقف على ذلك المفهوم الكلاسيكي المنادي بالحزم إلى حد أن البعض يخلط بين الحزم والاستبداد، ولكن دور رجل الأمن يتجاوز اليوم هذا المفهوم نتيجة لتطور المجتمعات، فهو اليد الأمينة والمنفذة للحكم وملاذ للمواطن وملجؤه، وهو أول من يفزع إليه الناس حين يصيبهم ظلم أو عدوان.

إن ما تقوم به الأجهزة الأمنية من واجبات تجاه نفاذ القانون يجعلها في حالة احتكاك دائم مع المواطنين، وأي تجاوز حتى ولو كان بحسن نية يشكل موقفاً معادياً وتكوين فكرة سالبة عن أداء الأجهزة الأمنية، ولذا من أهم واجبات وسائل الإعلام العمل على تحسين صورة رجل الأمن وتغيير الصورة الذهنية السالبة إلى أخرى إيجابية عبر رسائل التوعية الأمنية.

٢- **الأمن الجنائي ومكافحة الجريمة**: اختصاص الشرطة بوقاية المجتمع من مختلف أنواع السلوكيات الإنسانية المنحرفة والتي يجرمها النظام بفرض عقاباً جنائياً على مرتكبها.

٣- **الأمن الاقتصادي:** يقوم بتأمين المنشآت الاقتصادية مراكز التعامل المالي، وحماية رؤوس الأموال، ومكافحة الجرائم الاقتصادية، وجرائم الاحتيال والتزوير والتزييف والغش التجاري ..الخ.
٤- **الأمن السياسي:** تأمين مسار الحياة السياسية في المجتمع بما يكفل أمن جميع العناصر المكونة للحياة السياسية.

٥- **الأمن الاجتماعي:** يعنى بتحدي الأسباب المؤدية للانحراف إلى الجريمة في المجتمع ويسعى جاهداً لعلاجها قبل أن تؤدي إلى انحراف السلوك الإنساني.

٦- **إعلام الأزمات:** التصدي لجميع الأحداث والأزمات والكوارث المخاطر لصد ودفع الخطر.

٧- **الأمن المروري:** التعريف بأسباب الحوادث المرورية والتوعية لمواجهة حوادث الطرق.

٨- **الأمن الفكري:** الشعور بالانتماء إلى ثقافة الأمة وقيمها وحماية عقل الإنسان وفكره ورأيه في إطار الثوابت الأساسية والمقاصد المعتبرة والحقوق المشروعة.

٩- **تغطية الأخبار والأحداث الأمنية:** ومعالجتها.

١٠- **الأمن البيئي:** تأسيس وعي بيئي يثري الروح المعنوية والمادية بكل مقومات النجاح والتفوق والحماية والأخذ بالتعليمات والأنظمة التي تكفل أمن الإنسان وسلامته في شتى مجالات الحياة.

١١- **الأمن الصحي والغذائي:** التوجيه للاهتمام بالجانب الدوائي ومقياس الجودة والمواصفات.

الفصل الثالث

الأداء

3.1 مقدمة

3.2 مفهوم الأداء

3.3 عناصر الأداء

3.4 محددات الأداء

3.5 معايير الأداء

3.6 العوامل البيئية المؤثرة على الأداء

3.7 تقويم الأداء

3.8 أهمية تقويم الأداء

3.9 أهداف تقويم الأداء

3.10 شروط تقويم الأداء

3.11 مشاكل وتحديات تقويم الأداء

3.12 مراحل تقويم الأداء

3.13 طرق تقييم الأداء

3.1 مقدمة:

========

يشير الأداء إلى ما يتمتع به العاملون في المنظمات الإدارية من مهارات وقدرات وإمكانات، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان الأداء لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم، وهذا لا يتم التعرف عليه إلا في ظل تقييم أداء العاملين، مع استخدام إدارة الأداء كوسيلة فعالة تساعد في تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقييم الأداء بغرض التعرف على أوجه القصور وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحسين مهارات العاملين بشكل يسهم بفاعلية في رفع قدرات العاملين بهدف الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء.

3.2 مفهوم الأداء:-

============

حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام بالغ وشهد بحوثاً مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة بالأداء الوظيفي، إذ أنه يعتبر الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل فضلاً عن أنه يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وما زالت المنظمات تبحث عن قيادات جديدة عن طريق إعادة تصميم هياكلها، ومحاولتها إشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة أكبر، واستحدثت نظام حلقات الجودة وابتداع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، ومئات الأساليب الأخرى التي تركز على تحقيق غاية واحدة هي تحسين الأداء. (السكران، ٢٠٠٤م، ص٥٣)

أصل مصطلح الأداء لاتيني performance ويعني to perform أي: " تأدية عمل، أو القيام بمهمة، أو إنجاز نشاط، ومن ثمّ فالأداء من الناحية الإدارية هو القيام بأعباء وظيفية من المسئوليات والواجبات من قبل الموظف الكفء المدرب". (قوي وسلمى، ٢٠٠٦م، ص٩٤)

وقد جاءت كلمة الأداء من الفعل أدى الشيء أي قام به، والدين قضاه. (المعجم الوسيط، ١٩٩٨م)

ويعرف الأداء لغة بأنه " أي عمل أو إنجاز أو تنفيذ، والأداء هو الفعل المبذول أو النشاط الذي تم إنجازه، فالأداء: هو نتاج جهد معين قام ببذله فرد لإنجاز عمل معين، والأداء المهني هو القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفء المدرب". (الوذناني، ١٤١٩هـ، ص٤٨)

وقد ظهر الأداء لأول مرة في الجيش الأمريكي خلال الحرب العالمية الأولى، ولم تأخذ به المنظمات – وخاصة المنظمات الصناعية – إلا في أواخر العشرينات أو أوائل الثلاثينات. كما أنه لم يتبلور كوظيفة منظمة متخصصة إلا منذ عهد قريب، ولو أن كثيراً من المنظمات إلى يومنا هذا لا تأخذ بهذا الأسلوب، أو لا تستعمله بصورة عامة مبنية على الدراسة والتحليل، أو أنها تجربة بصفة غير رسمية. (توفيق، ٢٠٠٠م، ص٥٧)

ويقول (Armstong, 2001, p.468): " أن هناك عدة وجهات نظر لتعريف الأداء، حيث يمكن اعتباره ببساطة أنه سجل من نتائج الأعمال المنجزة، ويعرفه قاموس أكسفورد أنه انجاز وتنفيذ وتحقيق أعمال متعهد بها أو مكلف بتنفيذها.

ويعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الرئيسية في نظريات السلوك الإداري بشكل عام والتنظيم الإداري بشكل خاص، حيث حظي باهتمام كبير وواضح من قبل الكثير من الباحثين والمسئولين في الأجهزة الإدارية، ويعرف مفهوم الأداء بأنه " العمل الذي يتعهده الفرد، بعد أن تكلف به، ويكون محدد الكمية، ومن مستوى جودة معينة – النوعية – ويؤدى بأسلوب أو طريقة معينة، أي محدد النمط". (أبو علفة، ٢٠٠٢م ، ص٢٧٠).

وعرفه (Hattrup&Rock, 2002, p.25): " بأنه إجراءات وسلوكيات تخضع لمراقبة الفرد وتساهم في تحقيق أهداف المنظمة".

وعلى الرغم من أهمية الأداء فإن هذا الموضوع لا يزال من أكثر الموضوعات غموضاً وتشعباً سواء فيما يتعلق بالتعريف أو العناصر التي يتضمنها مفهوم الأداء، لذا قد تعددت تعريفات الباحثين للأداء.

فتطلق كلمة الأداء على عدة معان وعبارات، فهي تعبر عن التزام الموظف بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها من الالتزام بمواعيد الدوام الرسمي في الحضور والانصراف، والالتزام بواجبات ومهام الوظيفة، والالتزام بالآداب والأخلاق الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها، وتحمله للأعباء والمسئوليات المسندة على عاتقه. (العنزي، ٢٠٠٤، ص٣٢)

ويلقي توماس جيلبرت (Thomas Gilbert) الضوء على مصطلح الأداء ويقول: بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الانجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أنشطة في المنظمة التي يعملون بها، أما الانجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتاج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو النتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والانجاز أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً. (درة، ٢٠٠٣م، ص٩٧).

وعليه فإن الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي

حققها الفرد، فمثلاً الطالب قد يبذل جهداً كبيراً في الاستعداد للامتحان، ولكنه يحصل على درجات منخفضة، وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض، والأداء بصفة عامة هو تحويل المدخلات التنظيمية كالمواد الأولية والمواد نصف المصنعة والآلات إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية ومعدلات محددة. (محمد، ٢٠٠١م، ص ٨٧).

كما عرف أداء العاملين بأنه: " العملية الإدارية والفنية التي يتم من خلالها جمع البيانات واستنباط المعلومات الوصفية والكمية التي تدلل على مستويات الأداء المتحقق فعلا للعاملين لمقارنته بأداء أقرانهم أو بالمعدلات والمعايير التي توضح ما ينبغي أن يتحقق" (الكبيسي، ٢٠٠٥م، ص ١٨٩)

كما يشير (بوفيلولز) (Bovelols) للأداء بأنه ينطوي على واجبات ومسئوليات يجب تحقيقها، وهو انعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أياً كانت طبيعة هذا العمل، وهذه الأهداف هي:

١- **مجموعة الأهداف الروتينية:** وهي مجموعة الأهداف المرتبطة بالأعمال التي تحتاج إلى حد أدنى من المهارات.

٢- **مجموعة الأهداف المتعلقة بحل المشكلات:** وهي مجموعة الأهداف التي تتطلب قدرات ومهارات عالية لحل المشكلات القائمة والمشكلات المتنبأ بها مستقبلاً.

٣- **مجموعة الأهداف الخلاّقة.**

وهذه المجموعات الثلاث من الأهداف موجودة في جميع الأعمال على اختلاف أهميتها من عمل لآخر. (الحنيطة، ٢٠٠٣م، ص٤١).

ولتوضيح مفهوم الأداء ينبغي تحليله وفقاً لما يلي:

١- **الأداء مفهوم واسع الاستعمال:** يستخدم مصطلح الأداء على نطاق واسع في ميدان إدارة الأعمال، ويعرّف بأنه: " مجموعة من المعايير الملائمة للقياس التي تمكن من إعطاء حكم قيمي على الأنشطة والنتائج وعلى آثار المنشأة"، فالأداء من هذا المنطلق عبارة عن نتيجة العمل المرتبطة بالفاعلية والكفاءة; لذلك تختلف مفاهيم الأداء باختلاف استخدامها من قبل الأفراد والجماعات، فعلى مستوى المنظمة يعني الإنتاجية والقدرة على المنافسة، أما على مستوى الموظف فيعني مدى إدراكه لمناخ العمل وبيئته الداخلية والخارجية، حيث يتوقف الأداء على الإدراك ومدى اختلافه من موظف لآخر.

٢- **الأداء مفهوم شامل:** يشير المدخل الشامل لدراسة الأداء إلى أنه مجموعة المخرجات، أو الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها باستخدام كافة الموارد اللازمة لذلك، بمعنى الربط بين النشاطات والأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها.

٣- **الأداء مفهوم متطور:** ينظر البعض إلى الأداء باعتباره نسيج من عدة مكونات تتطور عبر الزمن، ومن ثمّ تتغير معايير التقويم الداخلية من جهة وتتطور بحكم ارتباطها بإدراكات الفرد وقدراته ومهاراته، ومن جهة أخرى باعتبار أداء المنظمة ككل مرتبطاً بالتغيرات في البيئة الخارجية وعناصرها.

٤- **الأداء مفهوم غني بالمكونات المتناقضة:** يتكون الأداء من مجموعة من العوامل المتناقضة كما هو الحال عند رغبة الإدارة في تخفيض التكلفة، وفي الوقت نفسه تحسين نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها والحفاظ على الروح المعنوية العالية للأفراد. (قوي وسلمى، ٢٠٠٦م، ص ٩٤-٩٥)

ولا شك أن المكونات المتناقضة تشكل تهديداً خطيراً لتحسين مستوى الأداء; لأنه من الصعب العمل على تخفيض التكلفة وفي الوقت ذاته تحسين الخدمات، فتخفيض التكلفة قد يتضمن تقليل استخدام التقنيات، أو تقليصها إلى القدر المسموح به، أو تقليل الحوافز المقدمة للعاملين; لان ذلك يترتب عليه سلبيات عديدة من أبرزها تدني مستويات الأداء نتيجة قلة التقنيات المستخدمة والمتاحة، أو انعدام الرضا لدى العاملين نتيجة تقليص حوافزهم، مما يترتب عليه ضعف درجة الحماس للعمل وعدم الرغبة في مواجهة المشكلات والتقيد بالأوامر والتعليمات ومحاولة التنصل من المسؤولية تحت مبرر طاعة الأوامر والتعليمات وعدم الرغبة في مخالفتها أو عدم توفر السلطة والاختصاص. (الحربي، ٢٠١١م، ص٤٢)

ومن التعاريف المرتبطة بالأداء" إدارة الأداء" ويقصد به: طريقة أو منهج إستراتيجي متكامل لتحقيق نجاح تنظيمي متواصل وذلك بتحسين أداء العاملين بالمنظمة وتنمية قدراتهم الفردية والجماعية". (Armstong, 2001, p.467)

أما مفهوم الأداء في الأجهزة الأمنية فهو يتمثل في " مدى المهارة في استغلال الموارد الأمنية من أفراد وأدوات ومركبات وأجهزة متنوعة، وذلك لتحقيق مستوى مرغوب من الأمن من خلال الأداء في التوقيت المناسب وبالطريقة المناسبة وبأقل التكاليف الممكنة في العنصر البشري والمادي". (مصطفى، ١٩٩٢م، ص١٢٣)

ويرى الباحث أنه يمكن تعريف أداء العاملين في الأجهزة الأمنية كما يلي: هو نتاج قدرة ودافعية العاملين في الأجهزة الأمنية على أداء واجباتهم ومهامهم الأمنية تجاه المواطنين، والحفاظ على الأمن العام واستتبابه، وإنجاز الأعمال الأمنية المكلفين بها.

3.3 عناصر الأداء:

============

وعلى الرغم من الاختلاف بين الباحثين في تعريف الأداء إلا أن هناك عوامل تجمع هذه التعريفات وهي كما يلي:

١- **الموظف:** وما يمتلكه من معرفة ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.

٢- **الوظيفة:** وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل.

٣- **الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي. (الصغير، ٢٠٠٢م، ص٣٢)

ويؤكد (درة، ٢٠٠٣م، ص٩٧) ما ذكره (الصغير) بأن عناصر الأداء هي:

١- **كفايات الموظف:** وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.

٢- **متطلبات العمل (الوظيفة):** وهذه تشمل المهام والمسئوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

٣- **بيئة التنظيم:** وهي تتكون من عوامل داخلية وأخرى خارجية، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم وتؤثر في الأداء الفعّال فهي: العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

ويضيف بعض الكتّاب عناصر أخرى وهي:

٤- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة بمتطلبات الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

٥- **نوعية العمل:** وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.

٦- **كمية العمل:** وتشمل العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الانجاز.

٧- **المثابرة والوثوق:** ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسئولية وانجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه. (العماج، ٢٠٠٣م، ص٧٦).

ويرى الباحث بأن عناصر أداء العمل للأجهزة الأمنية تتمثل في معرفة العاملين بمهام وظائفهم والمهارات المهنية المطلوبة لها والمتمثلة في المعرفة الفنية بالمهارات والأساليب المستخدمة في تلك الأجهزة، كما تعد الدقة والإتقان في الأداء من عناصر العمل بالأجهزة الأمنية الخالصة وذلك نظراً لطبيعة الأعمال التي تنفذها هذه الأجهزة، كالمداهمة والانتشار السريع والمتابعة الأمنية وغيرها...، كما تشمل الدقة والإتقان في العمل والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ

الأعمال والتقليل من الأخطاء، كما يجب أن يتحلى العاملون في الأجهزة الأمنية بالصبر والمثابرة أثناء أداء المهام والعمليات الأمنية، التي قد تستغرق الساعات الطوال بل تصل إلى أيام متتالية في متابعة المهمة المطلوب تنفيذها.

3.4 محددات الأداء:

=============

الأداء هو : " نتيجة التفاعل بين الجهد والإمكانات وإدراك الدور". (محمد، ٢٠٠٠م، ص٢١٠) ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (الظاهر، ٢٠١٠م، ص١٥٥).

وعليه يتحدد الأداء بثلاثة عوامل هي:

- **الجهد المبذول:** هو كمية الطاقة التي يبذلها الموظف في أداء مهام عمله، وهو يختلف عن أداء العمل نفسه لارتباطه بقوة الدافعية، وقد تعتمد كمية الجهد على تقييم المكافأة (الجزاء مادياً أو معنوياً)، حيث يقاس الجهد بالناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) بالمقارنة مع الطاقة الجسمانية والعقلية يبذلها الفرد لأداء مهمته.
- **القدرات والخصائص الفردية:** قدرات الفرد الشخصية التي يكتسبها في أثناء مراحل عمله، وكذا الخبرات السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- **إدراك العامل لدوره الوظيفي:** أي مدى إلمام العامل بعمله، بمعني أن تتجسد في مخيلته تصورات وانطباعات عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله، يجانب كيفية ممارسة دوره في المنظمة. (قوي وسلمى، ٢٠٠٦م، ص٩٦)

ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم والحوافز إلى الطاقة الجسمانية والعقلية، والتي يبذلها الفرد لأداء مهمته، أما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، ولا تتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة. ويشير إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه، بتعريف إدراك الدور. (الغريري، ٢٠١٠م، ص٨٦)

ولتحقيق مستوى مرض من الأداء، لا بد من توافر حد أدنى من الإتقان بكل محدد من هذه المحددات، كما يجب أن تتفاعل فيما بينها لتحديد الأداء; لأن أداء الفرد هو محصلة تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته على الأداء بالإضافة إلى إدراكه لمحتوى عمله ودوره، حيث إن الأداء= **الدافعية** + **القدرات** + **الإدراك.** (الحربي، ٢٠١١م، ص٤٩)

إن الأداء يعد نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسة هي: الدافعية والفردية، ومناخ أو بيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل. (آل الشيخ، ٢٠٠١م، ص١٤)

ويرى (السلمي) أن المقدرة والرغبة في العمل يتفاعلان معاً في تحديد مستوى الأداء، أي أن تأثير المقدرة على العمل على مستوى الأداء يتوقف على مدى مقدرة الشخص على القيام بالعمل من خلال المعادلة التالية:

مستوى الأداء = المقدرة على العمل X الرغبة في العمل. (السلمي، ٢٠٠١م، ص٢٧)

لذلك يتأثر الأداء بشكل كبير بالاتجاهات، حيث تؤثر اتجاهات الأفراد نحو العمل على أدائهم، فالفرد الذي يحب عمله ويرغب في البقاء به يتحسن مستوى أدائه وتزداد خبرته ويزداد إقباله على العمل يوماً بعد يوم، والفرد الذي يرغب في الانتقال ينخفض مستوى أدائه ولا يأبه بالعمل ولا يقبل عليه، فأهمية الاتجاهات تكمن في تأثيرها المباشر على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم، حيث إن تكوين اتجاه مضاد للعمل، يدفع الفرد إلى محاولة انخفاض الكفاءة الإنتاجية، بينما تكوين اتجاه مساند للعمل يعني الولاء والانتماء والاجتهاد لتطوير القدرات والمهارات بما يخدم العمل مما يؤدي إلى تحسين الأداء وارتفاع الكفاءة الإنتاجية، وتعد تجارب (هورثورن) أولى الدراسات التي أكدت أهمية اتجاهات العاملين وتأثيرها على سلوكهم ومن ثم على أدائهم كنتيجة لإجراء الدراسات التي تشعر العمال بأهميتهم ورغبة المنظمة في الاهتمام بهم. (الطجم والسواط، ٢٠٠٠م، ص٦٩)

ويرى علماء آخرون أن الأداء يتأثر بالموقف، بينما تحدث آخرون عن وجود علاقة بين الأجر والرضا من جهة وبين الأداء من جهة أخرى. بينما يرى آخر أن الأداء لا يتحدد من خلال توافر أو عدم توافر بعض المحددات، وإنما هي نتيجة لمحصلة تفاعلات مختلفة، وتحدث آخرون عن تعلق الأداء بالسلوك.

ونظراً لصعوبة اتفاق علماء الإدارة والباحثين والمنظرين في مجالها على محددات معينة تحكم الأداء، لذا فإنهم يحذرون من تعميم النتائج التي تصل إليها هذه الدراسات، وأن تحديد العوامل التي تحكم الأداء ليس أمراً سهلاً نظراً للأسباب التالية:

١- إن محددات أداء فئة معينة ليست هي محددات أداء فئة أخرى.

٢- إن محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة معينة ليست بالضرورة هي نفسها محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة أخرى.

٣- إن العوامل البيئية الخارجية لها أثر سلبي أو إيجابي في تحديد محددات الأداء. (الحربي، ٢٠٠٣م، ص١٦١)

وفي هذا الجانب يرى (غربي وآخرون، ٢٠٠٧م، ص١٣٢) أن أداء الفرد يقرن بالجهد الذي يبذله، سواء تعلق هذا بالإنتاجية أو الربحية أو القدرة التنافسية أو إنجاز المهام المطلوبة. ويمكن الحكم على أداء الفرد من خلال ثلاثة معايير مختلفة لكنها متكاملة: الملائمة والفعالية والكفاية.
يتضح من ذلك أن المعرفة بمحددات الأداء لا تزال قاصرة إلى حد بعيد فما يراه البعض مهم قد لا يراه الآخر مهماً، وما يعد من العوامل المؤثرة على الأداء في مجال معين قد لا يعطي نفس التأثير في مجال آخر. ومحددات الأداء في العمل الأمني تختلف عن غيرها في المنظمات الأخرى، فهي محددة أكثر بلوائح وقوانين عسكرية تختلف عن قوانين المنظمات المدني.

3.5 معايير الأداء:

============

يجب قياس الأداء وفق معايير دقيقة لتحديد الفارق بين الأداء المطلوب والأداء الفعلي بهدف تحديد أوجه النقص والقصور في أداء العاملين، وكذلك تحديد المعوقات التي تتسبب في ذلك تمهيداً لمواجهتها بمنح العاملين برامج تدريبية تساعد على معالجة أوجه القصور في أدائهم. (آل الشيخ، ٢٠١١م، ص٣٤)
وأبعاد (معايير) الأداء هي الجوانب التي يتم من خلالها قياس الأداء، وتتمثل فيما يلي:

- **كمية الطاقة المنفقة في العمل:** تتوقف على حجم الجهد المبذول والسرعة في إنجاز العمل.
- **نوعية الجهد:** يترجم الفرد حجم الجهد الذي يبذله إلى تصرفات ذات خصائص معينة تتضمن:

– محتوى السلوك: أي نوع التصرف الذي يقوم به الفرد في مجموع تصرفاته.
– إستراتيجية التصرف: أي اختيار الفرد لطريقة سلوكه.
– درجة الإتقان والدقة.
– درجة الابتكار والتجديد

- **التواصل مع الآخرين:** الفرد اتصالي بطبعه، حيث يشاركه ويساعده ويراقبه آخرون، ومن ثمّ يتوقف سلوك الأداء على تحليل أبعاده ومراعاة المواقف الواقعية التي يستجيب لها هذا السلوك ويتعامل معها، أي أن جودة سلوك الفرد تتوقف على مدى ملائمة أبعاد السلوك لمعطيات الموقف الذي يتعامل معه ;ولأن الأداء هو المتحكم في نجاح الفرد في تحقيق أعماله، فهذا يعني أنه يتضمن محددات معينة يقاس على أساسها سلوك الأداء الوظيفي. (قوي وسلمى، ٢٠٠٦م، ص٩٥)

ويمكن حصر أهم معايير الأداء فيما يلي:

أ- **الجودة** : ترتبط الجودة بأنشطة المنظمة، حيث تعبر عن مستوى أداء العمل، فالجودة : "إستراتيجية عمل أساسية تسهم في تقديم سلع وخدمات ذات مستويات قياسية ترضي بشكل كبير العملاء في الداخل والخارج، وذلك من خلال تلبية توقعاتهم الضمنية والصريحة". (العلي، ٢٠٠٨م، ص١٢)

وتحمل الجودة معاني كثيرة متعددة، فهي ذات معنى واقعي ومعنى حسي، فالمعنى الواقعي يعني التزام المنظمات باستخدام مؤشرات حقيقية كمعدل الإنتاج، ونسبة الفاقد والهدر، ومن ثم استخدام معايير والتزام المنظمات بالمواصفات والمقاييس المتعارف عليها، أما المعنى الحسي للجودة فإنه يرتكز على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة والمستفيد منها (كمراجعي الأجهزة الأمنية)، بمعنى مدى اقتناعهم ورضاهم عن الخدمات التي تقدمها لهم الأجهزة الأمنية، وهل نجح العاملون في تقديم هذه الخدمات بمستوى جودة يناسب توقعاتهم ويلبي احتياجاتهم. (بن سعيد، ١٩٩٧م، ص٥٠)

ب- **الكمية:** تعبر الكمية عن حجم العمل المنجز الذي يتفق مع إمكانات العاملين، وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم، لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي، وقد يؤدي إلى وقوع مشكلة عدم القدرة على تطوير الأداء، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات. (هلال، ١٩٩٩م، ص ١٠٠-١٠١)

ج- **الوقت** : السيطرة على الوقت مؤشر على النجاح، فهو معيار كل شيء في الكون والدولة والمجتمع والفرد ويتأثر الوقت بالمهنة، حيث ترتفع أجور بعض أصحاب المهن المتميزة كالمحامين والأطباء وأساتذة الجامعة والعلماء والباحثين; لأن معلوماتهم ومعارفهم وخبراتهم نادرة وليست شائعة، بينما المهن الإستخدامية أو الخدمية أو التشغيلية أو التنفيذية تكون ذات أجور متدنية لأنها لا تحتاج أن يتمتع من يقوم بأعبائها بالمعرفة العلمية الكبيرة أو الخبرة الأصيلة. (الشيخلي، ٢٠٠٨م، ص١٥-١٦)

وتعزى أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض، فهو رأسمال وليس دخلاً، مما يحتم أهمية استغلاله الاستغلال الصحيح في كل لحظة من حياتنا لأنه يتضاءل على الدوام، ويمضي إلى غير رجعة، فالوقت أغلى من الذهب لأنه لا يقدر بثمن، ويعد أحد خمسة موارد أساسية في مجال إدارة الأعمال وهي: المواد، والمعلومات، الأفراد، الموارد المادية. (الجريسي، ٢٠٠١م، ص٩)

د- **الإجراءات:** هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل، أو بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ مهام الوظيفة. لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف. (هلال، ١٩٩٩م، ص١٠٢)

هـ- **رضاء المستفيدين:** يعد رضاء المستفيدين من الخدمة من أهم معايير قياس الأداء، حيث يسهم هذا الرضا في زيادة السلعة أو الخدمة، وزيادة الفائدة أو معدل الربح المتوقع منها، والرضا يتوقف على نوعية الخدمة المقدمة ومميزاتها ومدى إشباعها لاحتياجات المستفيدين. (ماهر، ٢٠٠٠م، ص٤٤)

و- **التعاون مع الزملاء:** من المعايير المهمة لقياس الأداء، حيث يسهم هذا التعاون في التغلب على الصعوبات وتلافي الأخطاء والمشكلات وتقديم أكبر كمية بأفضل مواصفات من السلعة أو الخدمة. (العلي، ٢٠٠٨م، ص١٣)

ز- **أداء الواجبات:** يعد أداء كل عامل لواجبه من إنتاج السلعة أو تقديم الخدمة من أهم معايير قياس الأداء، لأن أي تقصير في دور كل فرد مشارك في تقديم الخدمة أو إنتاج السلعة يترتب عليه التأخير وخروجها على نحو غير مرض. (ماهر، ٢٠٠٠م، ص٤٥)

3.6 العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي:

==============================

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقة وموجودة بالفعل، ومن العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر على الأداء الوظيفي الظروف المادية، الإضاءة، الضوضاء، ترتيب الآلات، درجة الحرارة، الدوريات، التعليم، الإشراف، السياسات، التصميم التنظيمي، التدريب، الجهد، القدرات، الاتجاه، الأداء الوظيفي. (العواجي، ٢٠٠٢م، ص٩١)

كما أن النقص في تصارع المتطلبات على وقت الفرد، وعدم الكفاية في تسهيلات العمل والترتيبات والتجهيزات والسياسات المحددة، ونقص التعاون مع الآخرين ونمط الإشراف وحتى الحظ والصدفة يمكن أن تكون عائقاً للأداء.

ويجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنّها مؤثرات على الجهد والقدرة والاتجاه، فعلى سبيل المثال أي عطل في أي آلة أو جهاز، يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل، أيضاً فإن السياسات غير الواضحة أو نمط الإشراف السيئ يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود، بنفس الطريقة فإن النقص في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال سيئ للقدرات الموجودة لدى الأفراد، لذا فإن من أهم وأكبر مسؤوليات الإدارة هي:

١- توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعاملين.
٢- توفير بيئة مدعمة، تقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن. (حسن، ٢٠٠٢م ، ص٢١٠-٢١٢)

3.7 تقويم الأداء:

===========

يمثل تقويم الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، وبالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة. (المغربي، ٢٠٠٧م، ص١٦٧)
وعليه فإن تقييم أداء العاملين هو عبارة عن نشاط يقوم به المدير لكي يحدد من خلاله درجة كفاءة وفعالية مرؤوسيه في أداء العامل هادفاً إلى تشجيع الأداء الجيد وعلاج الأداء السيئ. (ماهر، ٢٠٠٤م، ص٦١١)
وينظر كذلك لتقويم الأداء على أنه: العملية التي يتم بموجبها قياس أداء الأفراد العاملين طبقاً لمهام وواجبات الوظيفة في ضوء الإنجاز الفعلي للفرد وسلوكه وأدائه ومدى استعداده لتحسين وتطوير الإنجاز الذي يقدمه، وبما يساعد على معرفة جوانب الضعف والقوة في طريقة أدائه ومستوى الإنجاز الذي يقدمه; لغرض معالجة جوانب الضعف والخلل وتدعيم وتعزيز جوانب القوة. ويتضح من هذا التعريف أن تقويم الأداء يتضمن النقاط الأساسية التالية:
١- جمع البيانات التي تساعد في تحديد مستوى أداء الفرد للعمل المكلف به بهدف قياس حجم الإنجاز الفعلي على مدى فترة زمنية معينة.
٢- تحديد طبيعة سلوك الفرد مع زملائه خلال أدائه لعمله.
٣- تقدير مدى الاستعداد لدى الفرد لتحقيق تطور في مستوى الأداء وفي الأسلوب المعتمد في التنفيذ. (عباس، ٢٠٠٤م، ص٣٦٩)
وتتبلور عملية التقييم في المنظمات لتصبح وظيفة متخصصة لها قواعد وأصول ويقوم بها متخصصون أو أفراد مدربين على أدائها، وتستعمل فيها مقاييس رسمية توضع على أساس علمي موضوعي،ولما كان الناس يلتحقون بمنظمات الأعمال ليعملوا ويؤدوا وظائف معينة.

ولما كانوا أيضاً يطمعون في التقدم والترقي وزيادة الأجور، فإن من الأهمية بمكان أن تقيم أعمالهم من هاتين الزاويتين:

١- مدى أدائهم للوظائف المسندة إليهم، ومدى تحقيقهم للمستويات المطلوبة في إنتاجيتهم.

٢- مدى قدرتهم على التقدم والاستفادة من فرص الترقي وزيادة الأجور.

لذلك فإن تقييم الأداء هو قياس كفاية الأداء الوظيفي لفرد ما، وحكم على قدرته واستعداده للتقدم. (توفيق، ٢٠٠٥م، ص٥٨)

3.8 أهمية تقويم الأداء:

================

إن الهدف الأساسي من تقويم الأداء هو تحقيق أعلى مستوى من الأداء داخل التنظيم وبمستوى من الكفاءة الإنتاجية، حيث يعتبر التقويم من الركائز الأساسية المؤثرة على مجالات التطوير والتنمية المختلفة داخل أي منشأة، وبما أن الفرد هو المحور الأساسي في عملية التقويم من خلال إسناد الوظائف إلى الأكفأ من العاملين القادرين على تحمل المسؤولية والنهوض بأعباء الوظائف، لذا كان من الطبيعي وجود معايير ومستويات لتقويم أداء العاملين والتأكد من صلاحيتهم للأعمال المنوطة بهم. (طه، ٢٠٠٧م، ص١٧٨)

ويمكن بيان أهمية قياس أداء العنصر البشري من الأهداف التي يسعى لتحقيقها قياس الأداء، وهي:

١- **الترقية والنقل:** إذ يكشف الأداء عن قدرات العاملين، وبالتالي يتم ترقيتهم إلى وظائف أعلى من وظائفهم، كما يساعد في نقل ووضع كل فرد في الوظيفة التي تتناسب وقدراته.

٢- **تقييم المشرفين والمديرين:** حيث يساعد قياس الأداء في تحديد مدى فاعلية المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم وتوجيهاتهم.

٣- **إجراء تعديلات في الرواتب والأجور:** إذ إن قياس الأداء يسهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين، ففي ضوء المعلومات التي يتم الحصول عليها من قياس الأداء يمكن زيادة رواتب وأجور العاملين أو إنقاصها كما ويمكن اقتراح نظام حوافز معين لهم.

٤- **مقياس أو معيار:** إذ إن قياس الأداء يمكن أن يعتبر معياراً أو مقياساً مقبولاً في تقييم سياسات تطبيقات أخرى في مجال الأفراد، وذلك كالحكم على مدى فاعلية التدريب في المؤسسة، وكذلك فيما يتعلق بتقارير البحوث التي يمكن إعدادها. (الغزو، ٢٠١٠م، ص٧٩)

٥- **تقديم المشورة:** إذ يشكل قياس الأداء أداة لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراء لتحسين أدائهم، وقد يأخذ التحسين شكل التدريب داخل المؤسسة وخارجها، وبمعنى آخر يمكن أن يعتبر قياس الأداء حافزاً للتطوير الشخصي ومقياساً له.

٦- **يعتبر متطلب للمعرفة الشخصية والاطلاع:** إذ إن قياس الأداء يشجع المشرفين على الاحتكاك بمرؤوسيهم أثناء عملية القياس فتنتج عنه المعرفة الشخصية لهؤلاء المرؤوسين من قبل المشرفين، إذ إن المقيم يجب أن يعرف الكثير عمّن يقيمه.

٧- **اكتشاف الاحتياجات التدريبية:** إذ إن قياس الأداء يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية، وبالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة لتقييم الأداء. (القاسم، ٢٠٠٥م، ص١٢٩)

وترجع أهمية تقويم الأداء في الأجهزة الأمنية لمعرفة مدى استعداد العاملين على قدرتهم على تنفيذ المهام التي تتطلب أن يكون العاملين على أعلى درجة من الجاهزية لمواجهة الأحداث الأمنية التي يتعاملون معها.

3.9 أهداف تقويم الأداء:

================

تذخر أدبيات الفكر الإداري بالعديد من الفوائد والأهداف المترتبة على تقويم الأداء الوظيفي، ويعزى ذلك إلى أن أهداف عملية تقويم الأداء الوظيفي ليست ثابتة، وإنما تتغير على مر الزمن، كما أنها تتغير من منظمة إلى أخرى، فقد استخدم تقويم الأداء الوظيفي من أجل متابعة ومراقبة الموظفين، ويستخدم الآن من أجل زيادة فعالية المنظمة من خلال تطوير وإدارة القوى البشرية الموجودة بها. (البسامي، ١٤٢٤هـ، ص٤٣)

إن عملية تقويم الأداء تقع على ثلاثة مستويات هي كالتالي:

أولاً: على مستوى المنظمة :

١- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي.

٢- رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكاناتهم.

٣- مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية تمكنها من الاحتفاظ بالقوى العاملة ذات المهارات والقدرات المتميزة.

ثانياً: على مستوى المديرين:

١- تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين، والتقرب إليهم، للتعرف على مشكلاتهم، والصعوبات التي تواجههم في العمل.

٢- دفع المديرين إلى تنمية مهاراتهم وإمكاناتهم الفكرية، حتى يمكنهم التوصل إلى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.

ثالثاً: على مستوى الموظفين:

١- دفع الموظفين إلى العمل باجتهاد وجدية وإخلاص حتى يتمكنوا من الحصول على احترام وتقدير رؤسائهم.

٢- شعور العاملين بالعدالة، وبأن جهودهم المبذولة تأخذ بعين الاعتبار. (الصيرفي، ٢٠٠٧م، ص٢٠٩)

3.10 شروط عملية تقويم الأداء:

====================

يشترط لعملية تقويم الأداء توافر أمران :

١) **صلاحية التقويم.**

٢) **صدق التقويم وسلامته.**

ولكي يتوافر عنصر الصلاحية والصدق في تقويم أداء الفرد يجب أن تتوافر أربعة عوامل هي:

أ- وصف مكتوب لكل وظيفة.

ب- مستويات أداء محددة يمكن الرجوع إليها.

ج- مقارنة الأداء الفعلي في ضوء النقطتين السابقتين.

د- تحديد درجات السماح أي أنه إذا لم يصل الفرد إلى مستويات الأداء المحددة فلا بد من ذكر أسباب ذلك. (الصيرفي، ٢٠٠٧م، ص٢١٢)

3.11 مشاكل وتحديات تقويم الأداء:

=====================

قد يصاحب عملية تقويم الأداء بعض الصعوبات والمشاكل التي تؤثر على فاعليتها ومنها:

١) **صعوبة وضع المعايير لبعض الوظائف:** توجد هناك صعوبة في تحديد معايير لقياس أداء الأعمال الإدارية والاستشارية(الأعمال الذهنية)، إذ أن أغلب العناصر ومجالات العمل غير قابلة للقياس وبشكل ملموس على عكس ما هو الحال بالنسبة للأعمال الإنتاجية.

٢) **لعب المشرف دور المرشد والحكم في نفس الوقت:** فقد يواجه المشرف صعوبات في لعب دور الموجه والمحفز والمرشد لمرؤوسيه في أعماله والقيام بدور الحكم على النتائج والأداء للعاملين مما يخلق تعارضاً في دوره وارتباكاً نفسياً له.

٣) **الافتقار إلى الوصف الوظيفي ومواصفات الوظائف:** حيث يصعب على المشرف تقدير أداء المرؤوس في غياب الوصف الوظيفي ومواصفات الوظيفة; لأنهما يحددان طبيعة المهام

والواجبات والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة ومستوى الخبرات والمهارات لأداء الأعمال. (نصر الله، ٢٠٠٢م، ص١٧٦)

ويضيف (المغربي، ٢٠٠٧م، ص١٧١) بعض المشكلات التي تواجه عملية تقويم الأداء ومنها:

٤) **التأثر بالهدف من إجراء التقويم:** فقد يؤثر الهدف من التقويم على اتجاهات القائم عليه، فإذا كان التقويم يتم من أجل الترقية فستختلف الحال عنه بالنسبة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

٥) **التساهل واللين أو التشدد والصرامة:** فعند تقويم أداء العاملين قد يميل بعض المديرين إلى التساهل مع الجميع وذلك بوضع درجات عالية، وعلى عكس ذلك قد نجد بعضاً آخر يتسم بالتشدد والصرامة المبالغ فيها.

٦) **النزعة المركزية:** ويشير ذلك إلى ميل المديرين لإعطاء درجة متوسطة عند تقويمهم لأداء مرؤوسيهم وذلك بأن يختاروا غالباً المعدلات المتوسطة اعتقاداً منهم أن ذلك أفضل.

٧) **تأثير الهالة:** ويدل ذلك على تأثر المدير بعامل معين في مرؤوسيه مما يجعله يبني تقويمه الكلي بناء على ذلك.

٨) **التشابه والتقارب مع المقوم:** ويشير ذلك إلى ميل المدير إلى من هم يؤدون العمل بنفس الطريقة التي كان يتبعها وقت أن كان مكانهم.

ويشير(برنوطي، ٢٠٠٣م، ص٤١٥) إلى أثر الحداثة كمشكلة تواجه تقويم الأداء، فمن وجهة نظره يحصل التحيز في تقويم الأداء بسبب التأثر الكبير للمقوم بالأحداث التي وقعت مؤخراً، فمثلاً قد يكون أداء الموظف مثالياً خلال السنة ولكن يصدر عنه قبل أسبوع واحد من عملية التقييم خطأ ويترك تأثيراً يزيد على وزنه الفعلي على تقويم المدير لهذا الموظف

إن نظام تقويم الأداء قد يفشل للعديد من الأسباب منها: عدم تحديد الفترة الزمنية التي يجب تقويم مستوى أداء الفرد عنها، أو بسبب تعقد الإجراءات والنماذج المستخدمة في عملية التقويم، وقد يتسبب ضعف الاتصالات بين أطراف عملية التقويم في فشلها. (ديسلر، ٢٠٠٤م، ص٣٢٤)

3.12 مراحل عملية تقييم الأداء :

===================

تعتبر عملية تقييم الأداء عملية صعبة ومعقدة، تتطلب من القائمين على تنفيذها تخطيطاً سليماً ومبنياً على أسس منطقية ذات خطوات متسلسلة بغية تحقيق الأهداف التي تنشدها المنظمة، وبالتالي يمكن أن نتعرف على تلك المراحل من خلال وضع خطط تطوير الأداء، ووضع توقعات الأداء، ومراقبة التقدم في الأداء، والتغذية العكسية من الأداء، واتخاذ القرارات الإدارية. (العلاق، ٢٠١٠م، ص٥٤)

3.13 طرق تقييم الأداء:

===============

هناك طرق متعددة لقياس أداء الأفراد في المؤسسات، وقد استخدمت عدة معايير وتمييز هذه الطرق، إلا أن البعض يقوم بتقسيمها إلى طرق تقليدية وأخرى حديثة، كما يأتي:

أ- الطرق التقليدية وتشمل:

١. طريقة التدريج البياني.

٢. طريقة الترتيب.

٣. طريقة المقارنة الثنائية بين العاملين.

٤. طريقة التوزيع الإجباري.

٥. طرق القوائم.

٦. طريقة التقييم بحرية التعبير.

ب- الطريق الحديثة ومنها:

١. طريقة التقييم على أساس النتائج.

٢. طريقة الوقائع (الأداء) ذات الأهمية القصوى.

٣. طريقة البحث الميداني.

٤. طريقة التقدير الجماعي.

٥. أسلوب (طريقة) الإدارة بالأهداف.

٦. الاتجاه السلوكي في قياس الأداء.

وعادة ما يتم تقييم الأداء من خلال واحد أو أكثر من الطرق. (شاويش، ٢٠٠٥م، ص٨٩)

الفصل الرابع

الأجهزة الأمنية الرئيسية
والإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام
في وزارة الداخلية والأمن الوطني

4.1 مقدمة

4.2 رسالة ورؤية وقيم وغايات وزارة الداخلية والأمن الوطني

4.3 الأجهزة الأمنية الرئيسية

4.4 الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام

4.1 مقدمة:

========

أنشئت وزارة الداخلية منذ اليوم الأول لقيام السلطة الوطنية الفلسطينية عام ١٩٩٤م، وقد حظيت الوزارة باهتمام ورعاية القيادة السياسية باعتبارها واحدة من أهم الوزارات السيادية لدورها في توفير الأمن للمواطن الفلسطيني، وانطلق عمل القائمين على الوزارة من الصفر، حيث كانت الخدمات في زمن الاحتلال تقدم من خلال مكتب الإدارة المدنية الإسرائيلية، ومن بعض المجالس البلدية والقروية، وكان الاحتلال كعادته يتخذ من مكتب الإدارة المدنية مكاناً لإذلال المواطنين والتنكيل بهم من خلال التباطؤ الشديد في إنجاز المعاملات، الأمر الذي نجم عن طوابير طويلة من المواطنين أمام شبابيك مكاتب الإدارة المدنية حيث وضعت وزارة الداخلية نصب عينها إعادة الاعتبار لمواطنيها من خلال إتباع أقصر الطرق لإنجاز المعاملات، حيث وضعت لذلك خطة البناء التنظيمي والهيكلي، واستطاعت في زمن قياسي إيصال أيسر الخدمات المتعلقة بالشئون المدنية والأمنية من خلال إنشاء الإدارات والمديريات التي تقدم الخدمة للمواطن من المهد إلى اللحد إضافة إلى إصدار جواز السفر الفلسطيني الذي وضع حد لمعاناة المواطن في المطارات والدول التي يقصدها. (موقع وزارة الداخلية، فبراير ٢٠٠٩م)

وتنقسم وزارة الداخلية والأمن الوطني إلى شقين رئيسيين هما الشق المدني والشق العسكري الأمني والذي يضم تحته الأجهزة الأمنية الرئيسية والتي كانت دراستنا على قيادات هذه الأجهزة الأمنية.

4.2 رسالة ورؤية وقيم وغايات وزارة الداخلية والأمن الوطني(موقع وزارة الداخلية، ٢٠١١م):

===

الرسالة:

تسعى وزارة الداخلية والأمن الوطني إلى خدمة المجتمع الفلسطيني وحفظ أمنه واستقراره من المخاطر الداخلية والتهديدات الخارجية من خلال الأجهزة الأمنية والإدارات والهيئات المختلفة المدنية والعسكرية، ومن خلال التنسيق والتفاعل مع الوزارات الأخرى ومؤسسات المجتمع المدني وفق تعاليم الدين الإسلامي الحنيف

الرؤية:

الوصول إلى أعلى مستويات الأمن والاستقرار في المجتمع الفلسطيني، وأعلى درجة من المهنية والشفافية في الأداء.

القيم:

- تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف.
- المعايير القانونية والقيم الأخلاقية.
- المشورة.
- المصداقية والشفافية.
- المساواة والنزاهة والإيثار والعدالة.
- حقوق الإنسان في الإسلام.
- المرونة والتطور.
- تجنب استخدام القوة المفرطة.

الغايات:

١- تحصين المجتمع من جميع أشكال الجريمة والرذيلة والفساد والتجسس.
٢- فرض النظام العام بما يحفظ الحريات وحقوق المواطنين والمؤسسات.
٣- الارتقاء بالأداء العام لوزارة الداخلية والأمن الوطني.
٤- القدرة على العمل المتواصل مهما بلغت الظروف.
٥- رفع المستوى الرضا العام للجمهور عن أداء الوزارة.

4.3 الأجهزة الأمنية الرئيسية:

===================

هي أجهزة أمنية تتبع للشق الأمني أو العسكري لوزارة الداخلية الفلسطينية وهي المكلفة بحفظ الأمن داخل البلد ومنع الجريمة والتصدي لأي عدوان خارجي يقع على أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، وهي عبارة عن أجهزة أمنية وشرطية وعسكرية (السر، ٢٠٠٨، ص٣٢)، وتتقسم إلى:

أولاً: جهاز الشرطة الفلسطينية:-

=====================

مهامه:

=====

١- حفظ الأمن الداخلي ومكافحة الجريمة والمخدرات.
٢- توفير الأمن لكافة المنشآت الحكومية والاقتصادية والأهلية.
٣- توفير الحماية لكافة المواطنين وممتلكاتهم من كافة النواحي.

٤- التوقيف والاحتجاز للخارجين عن القانون وإدارة النظارات داخل المراكز.

٥- تنفيذ كافة التعليمات والأوامر الصادرة من المحاكم والقضاء.

٦- مساعدة رجال القضاء في تنفيذ القانون.

٧- المحافظة على النظام والأمن، وحماية الأرواح والأعراض والأموال والآداب العامة.

٨- منع الجرائم والعمل على اكتشافها وتعقبها والقبض على مرتكبيها وتقديمها للعدالة.

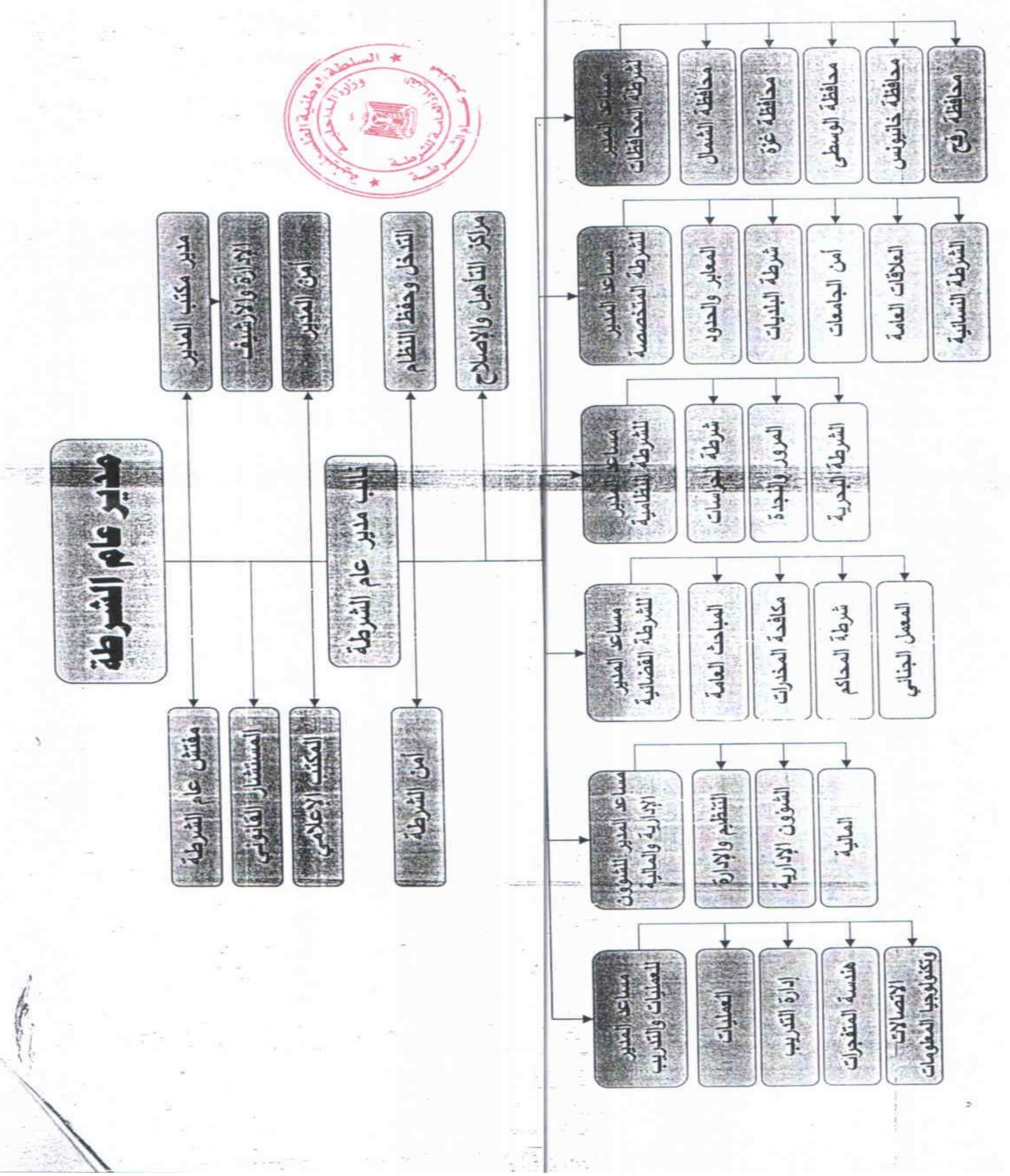
٩- تنفيذ القوانين والأنظمة والأوامر الرسمية ومعاونة السلطات العامة بتأدية وظائفها وفق أحكام القانون.

١٠- مراقبة وتنظيم النقل على الطرق، وتنظيم حركة المرور والسير.

١١- حماية التجمعات والمسيرات حسب القانون.

وفيما يلي توضيح للهيكل التنظيمي لجهاز الشرطة الفلسطينية من خلال الشكل التالي:

شكل توضيحي رقم (١) للهيكل التنظيمي لجهاز الشرطة الفلسطينية



المصدر/ مكتب مدير عام الشرطة الفلسطينية (يناير ٢٠١٢م)

ثانيا: قوات الأمن الوطني:

===================

مهامها:

=====

١- حماية الحدود.

٢- متابعة تحركات العدو.

٣- حماية الموانئ البرية والبحرية والجوية.

٤- حماية بعض المؤسسات والمقدرات التابعة للرئاسة والحكومة (السيادية).

٥- الدفاع عن أراضي الوطن من أي اعتداء أو هجوم من أي معتدي.

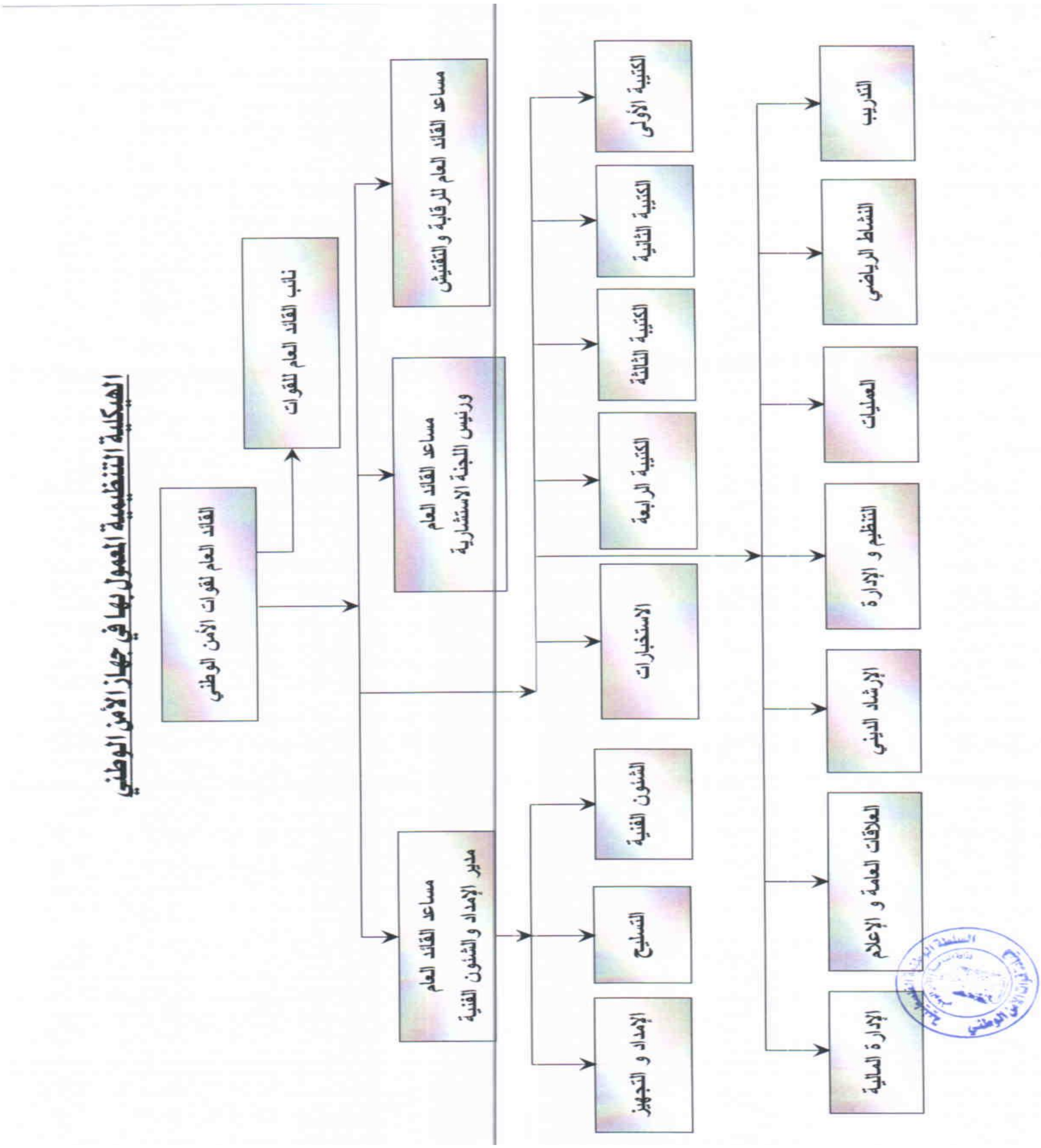
٦- مساندة الأجهزة المختصة لفض الشغب والنزاعات وفرض الأمن والمحافظة على النظام والمشاركة في القبض على المجرمين وتجار المخدرات وخلافه إذا طلب منها ذلك.

٧- التدخل في حالة الكوارث الطبيعية.

٨- التدخل وقت الأزمات.

وفيما يلي توضيح للهيكل التنظيمي لقوات الأمن الوطني من خلال الشكل التالي:

شكل توضيحي رقم (٢) للهيكل التنظيمي لقوات الأمن الوطني:



المصدر/ مكتب قائد قوات الأمن الوطني (يناير ٢٠١٢م)

ثالثا: جهاز الأمن والحماية:-

==================

مهامه:

====

١- توفير مرافقة دائمة وعلى مدار الساعة للشخصيات الحكومية المكلفين بحمايتها.

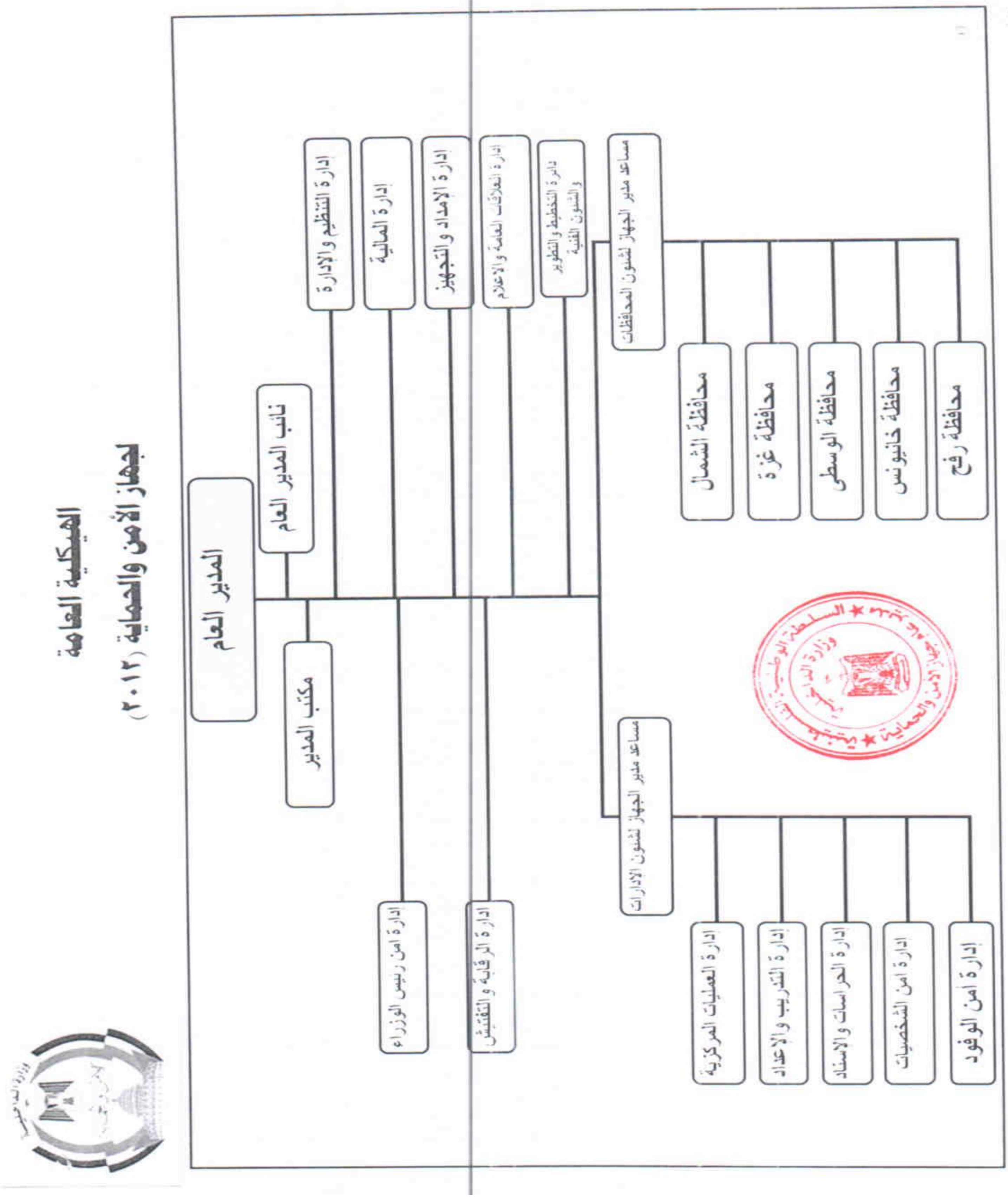
٢- توفير حماية لأماكن إقامة عدد من الشخصيات وحسب التعليمات التي تصدر من القيادة.

٣- تأمين القوافل والوفود والشخصيات الزائرة والمقيمة في قطاع غزة.

٤- تأمين وحماية بعض المقرات السيادية.

وفيما يلي توضيح للهيكل التنظيمي لجهاز الأمن والحماية من خلال الشكل التالي:

شكل توضيحي رقم (٣) للهيكل التنظيمي لجهاز الأمن والحماية



المصدر/ مكتب مدير عام جهاز الأمن والحماية (يناير ٢٠١٢م)

رابعا: مديرية الدفاع المدني:-

====================

مهامها:

=====

١- تنظيم وسائل الإنذار من الغارات الجوية.

٢- الإشراف على تنظيم التعاون بين المدن والقرى في أعمال الدفاع المدني وإنشاء الكتائب المدنية السريعة لنجدة المناطق المنكوبة.

٣- تنظيم وسائل إطفاء الحريق.

٤- إنشاء وتهيئة غرفة عمليات الدفاع المدني.

٥- تنظيم عمليات الكشف عن القنابل والألغام التي لم تتفجر ورفعها.

٦- تقييد الإضاءة وإطفاء الأنوار منعاً للأضرار التي قد تحدث من الغارات الجوية.

٧- تخزين المعدات والأدوية والمطهرات اللازمة لأعمال الدفاع المدني.

٨- تكوين فرق الكشف عن الإشعاعات الذرية والغازات السامة والجراثيم.

٩- إقامة الخنادق والملاجئ العامة وتهيئة الملاجئ الخاصة بالمباني والمنشآت.

١٠- المساهمة في تهيئة الأماكن التي تصلح لاستقبال المصابين من الغارات الجوية والكوارث الطبيعية.

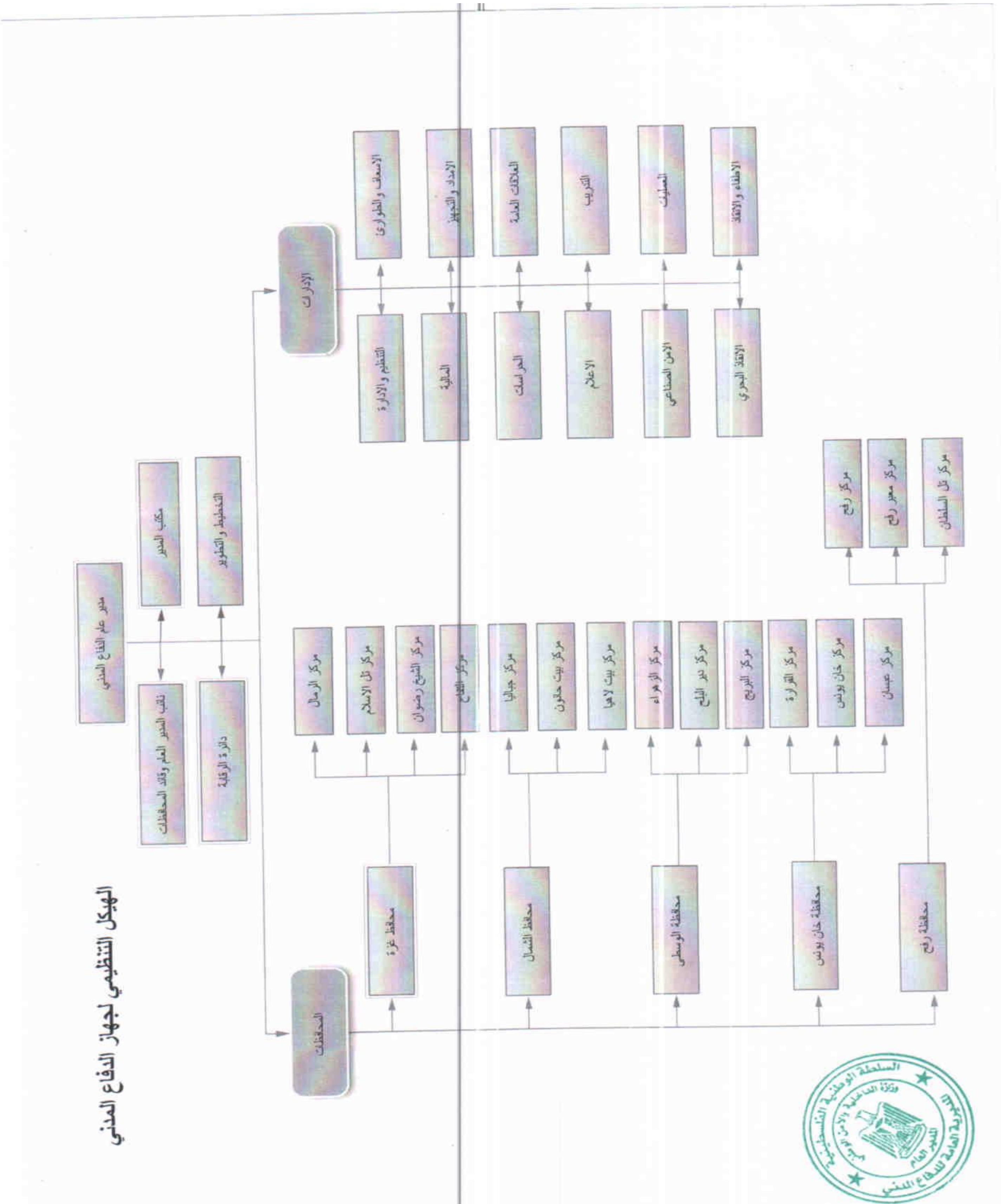
١١- إعداد فرق الإنقاذ وفرق رفع الأنقاض وفرق مراقبي الغارات الجوية والحريق.

١٢- تعليم وتدريب المدنيين على طرق الدفاع المدني بمختلف الوسائل.

١٣- تنظيم وتحديد شروط نقل وتخزين المواد الكيميائية الخطرة على طرق أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية.

وفيما يلي توضيح للهيكل التنظيمي لمديرية الدفاع المدني من خلال الشكل التالي:

شكل توضيحي رقم (٤) للهيكل التنظيمي لمديرية الدفاع المدني



المصدر/ مكتب مدير عام مديرية الدفاع المدني (يناير ٢٠١٢م)

خامسا: جهاز الأمن الداخلي:

==================

مهامه:

====

١- محاربة الأنشطة المخالفة للقانون.

٢- وقاية المجتمع الفلسطيني من الاختراقات العدائية بأنواعها المختلفة.

٣- المساهمة مع قوى الأمن الأخرى في فرض القانون وحماية الأمن العام.

٤- مكافحة التجسس.

4.4 الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام:

==========================

منذ أن تأسست وزارة الداخلية واعتماد هيكلية الوزارة من مجلس الوزراء كانت مسمى الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام جزء أساسي من هيكلية الوزارة، ولكن اقتصر عملها على موقع خدماتي وعمل إعلامي بسيط يقتصر على نشر بعض الأخبار حول أنشطة وزير الداخلية، وبعد أحداث الانقسام في يونيو ٢٠٠٧م أُعيد إنشاء الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام، وتأسيس مؤسسة إعلامية متكاملة، بدأت بإنشاء موقع الكتروني إخباري لوزارة الداخلية والأمن الوطني يعرض من خلاله أخبار وأنشطة الوزارة باللغات الثلاثة العربية والانجليزية والفرنسية، وتم الاهتمام بنشر مواقف وبيانات الوزارة. وفي بداية عام ٢٠٠٨م تم دمج موقعي الوزارة الخدماتي والإخباري في موقع واحد تحت عنوان (www.moi.gov.ps) والذي كان واجهة الوزارة الرئيسية وخاصة في أكثر الأحداث الأمنية حدوثاً في تلك الفترة.

وبعد حرب الفرقان ٢٠٠٨ – ٢٠٠٩م تم الاهتمام أكثر في الموضوع الإعلامي، وتم إنشاء دائرة خاصة بالإعلام المرئي والمسموع، والتي تقوم بتصوير وتوثيق كافة أعمال الوزارة وأنشطتها اليومية، والمسئولة عن عمل الأفلام الوثائقية والتقارير الصحافية المرئية والمسموعة، وقامت الإدارة بالاستفادة بكافة وسائل الإعلام الحديثة والجديدة، حتى أصبحت الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام من أكثر المؤسسات الإعلامية الحكومية نشاطاً وتطوراً.

مهامها هي: (هيكلية وزارة الداخلية: ٢٠٠٧، ص٥٤)

١. تقوم بالإشراف على علاقة الوزارة مع أجهزتها وإداراتها ومديرياتها على صعيد الوطن، وتحسين وتطوير علاقات الوزارة بالمؤسسات الرسمية الحكومية وغير الحكومية، ومع المؤسسات

الدولية، واستقبال الوفود وضيوف الوزارة الرسميين، والإعداد للاجتماعات والمؤتمرات الرسمية، والإشراف على الإعلام الداخلي والخارجي.

٢. تأسيس علاقات قوية ومتميزة بين إدارة الوزارة والعاملين فيها، لتحقيق أقصى درجات الفهم لطبيعة الوزارة والرسالة التي تؤديها.

٣. توثيق علاقة الوزارة بالمؤسسات المحلية والأجنبية عبر البرامج، والزيارات المتبادلة والبرامج المشتركة، لتحقيق التعاون في مختلف المجالات.

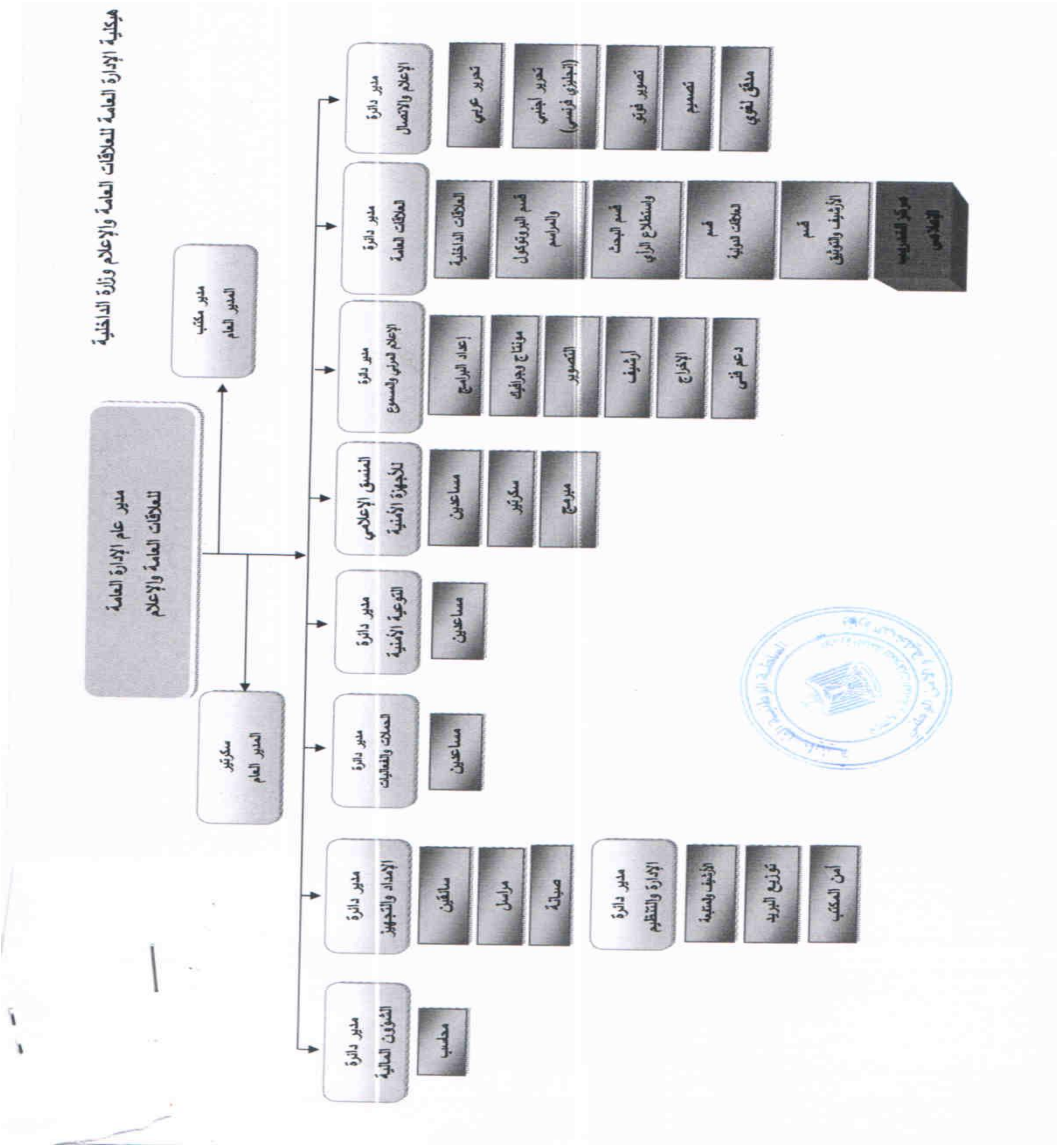
٤. إجراء البحث والاستطلاعات للتعرف على اتجاهات الجمهور وآرائه نحو الوزارة وأدائها.

٥. إصدار النشرات والمطبوعات المختلفة، وإعداد التقارير الإخبارية التي تحمل أهم وآخر التطورات والنشاطات داخل الوزارة، وذلك باللغة العربية واللغة الإنجليزية.

وقد بدأ عملياً خلال السنوات الماضية وضع نواة للإعلام الأمني ولكن ما زال الأمر في بداية الطريق وبحاجة لخطوات كبيرة وجريئة للوصول إلى إعلام أمني يكون ذراعاً ومساعداً أساسياً لأجهزة الأمن المختلفة.

وفيما يلي توضيح للهيكل التنظيمي للإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام في وزارة الداخلية والأمن الوطني من خلال الشكل التالي:

شكل توضيحي رقم (٥) للهيكل التنظيمي للإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام في وزارة الداخلية والأمن الوطني



المصدر/ مكتب الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام (أبريل ٢٠١٢م)

الفصل الخامس

الدراسات السابقة

5.1 الدراسات المحلية

5.2 الدراسات العربية

5.3 الدراسات الأجنبية

5.4 التعليق على الدراسات السابقة

5.1 الدراسات المحلية:-

==============

١. دراسة (الغماري، ٢٠١٢م) بعنوان:

"العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية توزيع أفراد الشرطة في مراكز شرطة محافظة غزة وإداراتها المركزية، وإلى دراسة العوامل المؤثرة في عملية التوزيع للأفراد كالعوامل الأمنية، السياسية، الجغرافية، الديموغرافية، الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، والعوامل الإدارية ومدى تأثير كل من هذه العوامل في هذه العملية.

وكذلك إلى التعرف على المعايير الدولية الضابطة لعملية التوزيع، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى بين أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في واقع توزيع أفراد الشرطة في قطاع غزة تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الرتبة، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة الشرطية).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لهذه الدراسة، واشتمل مجتمع الدراسة على الرتب السامية (رائد فما فوق) والبالغ عددهم ٢٨٤ رتبة سامية على مستوى القطاع وبلغت عينة الدراسة ١٢٢ ضابط، حيث تم توزيع الاستبيانات عليهم باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

١. أن جميع العوامل المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة تؤثر بدرجات متفاوتة، ولكنها متداخلة مع بعضها.

٢. أن " سخونة العلاقة مع الاحتلال من قصف وتوغل واغتيالات " هي أهم محدد لعملية توزيع أفراد الشرطة وذلك ضمن العوامل الأمنية المؤثرة، وفي المقابل فإن " التطور التكنولوجي للمعلومة الأمنية " حصل على أدنى نسبة كمحدد لعملية التوزيع المذكورة آنفاً.

٣. أن " وجود عقيدة عسكرية ضابطة لمنتسبي جهاز الشرطة تنسجم مع السياسة العامة للحكومة " هي أهم محدد لعملية التوزيع ضمن العوامل السياسية في حين أن " دور المجلس التشريعي الفعال في الرقابة على الأداء الشرطي " كانت في آخر درجات العوامل السياسية المؤثرة في عملية التوزيع.

٤. أن " الكثافة السكانية العالية لقطاع غزة " هي من أهم العوامل الجغرافية والديموغرافية المؤثرة في عملية توزيع أفراد الشرطة ".

٥. أن " تـأثير ارتفـاع نسبة البطالـة بـين أبنـاء " المجتمـع الغزّيّ " هـو محـدد فعـال مـن ضـمن العوامل الاجتماعية والثقافية المؤثرة في عملية التوزيع.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

١) ضـرورة التـزام الحكومـة الفلسـطينية بشـكل عـام ووزارة الداخليـة بشـكل خـاص بدراسـة جميـع العوامل المؤثرة في عمليـة توزيـع أفراد الشرطة عند إعدادهم لأي هيكلية مستقبلية أو حتـى عند استقطاب وتعيين أفراد جدد.

٢) ضـرورة اسـتئناس الحكومـة الفلسـطينية بشـكل عـام ووزارة الداخليـة بشـكل خـاص بالمعـايير الدولية الضابطة لعملية توزيع أفراد الشرطة.

٣) العمل علـى وجود نظـم ولـوائح داخليـة تضـبط عمليـة توزيـع أفراد الشرطة، وعمليـة اختيـارهم وترقياتهم.

٤) العمل على تطوير هذه النظم واللوائح بما يتناسب مع المعايير الدولية والمستجدات في العمل الشرطي والتنمية البشرية ليتحقق أفضل وأجود النتائج.

٥) إفراد أو إنشـاء وحدة خاصـة فـي جهاز الشرطة لمتابعـة وتطبيق وضـبط عمليـة توزيـع أفراد الشرطة ووضع العدد المناسب في المكان المناسب في الوقت المناسب.

٦) الاستعانة بخبراء أو متخصصين في مجال تخطيط القوى العاملة من حيث تحديد الأعداد اللازمة للمستقبل ومدى كفاءتها في الوضع والمكان الذي تعمل فيه.

٢. دراسة (ملاخة، ٢٠١١م) بعنوان:

"المسايرة – المغايرة وضغوط العمل لدى رجال الشرطة العاملين بالمباحث العامة في محافظات غزة"

هدفت الدراسة إلى معرفة مستويات سلوك المسايرة – المغايرة وضغوط العمل بأبعادها لدى الفئة المستهدفة والعوامل المؤثرة في تحديد تلك المستويات في ضوء بعض المتغيرات والتـي حددها الباحث.

وقد بلغت عدد أفراد عينة الدراسة (٢٠٢) عنصر من المباحث العامة موزعين على محافظات القطاع " الشمال – غزة – الوسطى – خانيونس – رفح ".

وقد استخدم الباحث أداتين لتطبيق دراسته وهما:

١- مقياس المسايرة والمغايرة من إعداد **بن مانع ١٤١٤**

٢- مقياس ضغوط العمل بأبعاده الثلاثة من إعداد الباحث

وتم تطبيقهما على عينة استطلاعية مكونة من (١٠٠) مفحوص.

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

١. لا توجد فروق دالة إحصائياً في سلوك المسايرة تعزى (للعمر – للحالة الاجتماعية – للمؤهل العلمي – للرتبة العسكرية – لساعات العمل – لمكان العمل – مجال العمل) لدى رجال الشرطة العاملين بالمباحث العامة بمحافظات قطاع غزة.

٢. لا توجد فروق دالة إحصائياً في سلوك المغايرة تعزى (للعمر – للحالة الاجتماعية – للمؤهل العلمي – للرتبة العسكرية – لساعات العمل – لمكان العمل) عدا مجال العمل.

٣. لا توجد فروق دالة إحصائياً في ضغوط العمل بأبعاده تعزى (للعمر – للحالة الاجتماعية – للمؤهل العلمي – للرتبة العسكرية – لمجال العمل – لمكان العمل) عدا متغير ساعات العمل.

٤. توجد فروق دالة إحصائياً في السلوك المساير لدى العاملين في المباحث العامة لصالح مرتفعي الضغوط.

٥. توجد فروق دالة إحصائياً في السلوك المغاير لدى العاملين في المباحث العامة لصالح مرتفعي الضغوط.

٦. توجد علاقة دالة إحصائياً بين السلوك المساير وضغوط العمل بينما لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين السلوك المغاير وضغوط العمل لدى رجال الشرطة بالمباحث العامة في قطاع غزة.

٣. دراسة (الطناني، ٢٠١٠م) بعنوان:

"مهارات رجل الشرطة في التعامل مع الجمهور وأثرها على فعالية تقديم الخدمة الأمنية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع مهارات رجل الشرطة الإنسانية والذاتية في التعامل مع الجمهور وأثرها على فعالية تقديم الخدمة الأمنية من وجهة نظر رجال الشرطة العاملين في محافظة غزة، وكذلك التعرف على مدى توفر أساليب ووسائل تنمية هذه المهارات، والكشف عن الفروق في مستوى هذه المهارات (الإنسانية والذاتية) الناتج عن الاختلاف في السمات والخصائص العامة للمبحوثين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته ولملاءمته لهذه الدراسة، واشتمل مجتمع الدراسة على جميع رجال الشرطة العاملين في محافظة غزة والبالغ عددهم ١٧٢٢ فرداً، وبلغت عينة الدراسة ٥١٧ فرداً تم توزيع الاستبيانات عليهم باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية المنتظمة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

١. المهارات الإنسانية (مهارة الاستماع، مهارة التحدث، مهارة الإقناع، مهارة حل النزاع، مهارة تكوين العلاقات وكسب تعاون الجمهور) والذاتية (السمات الجسمية، القدرات العقلية، مهارة المبادأة والابتكار، مهارة ضبط النفس) متوفرة لدى رجال الشرطة العاملين في محافظة غزة، وبالتالي فإنها تؤثر على فعالية تقديم الخدمة الأمنية وهي بحاجة لتطوير.

٢. أساليب تنمية المهارات الإنسانية والذاتية متوفرة لدى رجال الشرطة العاملين في محافظة غزة، وبالتالي فإنها تؤثر على فعالية تقديم الخدمة الأمنية وهي بحاجة لتطوير.

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في وجهات نظر المبحوثين حول مهارات رجل الشرطة في التعامل مع الجمهور وفعالية تقديم الخدمة الأمنية تعزى إلى (الحالة الاجتماعية، الرتبة، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في وجهات نظر المبحوثين حول مهارات رجل الشرطة في التعامل مع الجمهور وفعالية تقديم الخدمة الأمنية تعزى إلى (العمر، مكان العمل).

وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

١) ضرورة تطوير وصقل المهارات الإنسانية والذاتية لرجل الشرطة عن طريق التدريب وورش العمل والندوات وغيرها، والتركيز على امتلاك هذه المهارات عند اختياره.

٢) الاهتمام بالفعاليات التي تعزز العلاقة بين جهاز الشرطة وبين مؤسسات المجتمع التي لها علاقة مباشرة معه، وإيضاح دور رجل الشرطة في حماية الأرواح والممتلكات.

٣) الاهتمام بالجوانب السلوكية عند تقييم أداء رجال الشرطة، وتقديم مزيد من الحوافز المادية والمعنوية باستمرار لمن يحسن التعامل مع الجمهور وتطبيق اللوائح العقابية بحق من يسيئ التعامل مع الجمهور.

٤. دراسة (ثريا، ٢٠١٠م) بعنوان:

<u>"إدارة الإعلام المقاوم زمن الحرب"</u>

<u>(فضائية الأقصى حالة عملية)</u>

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى نجاح إدارة الإعلام المقاوم في فضائية الأقصى زمن الحرب والتي كانت ما بين ٢٠٠٨/١٢/٢٧ وحتى ٢٠٠٩/١/١٨ وتتكون هذه الدراسة من مجتمعين الأول هو جميع العاملين في فضائية الأقصى البالغ عددهم (٣١٠) وتتكون العينة من العاملين في الحرب من الإدارة العليا والوسطى البالغ عددهم (٥) ورؤساء الأقسام والشعب وعددهم (٣١).

أما المجتمع الثاني: فهو جميع العاملين في الفضائيات والوكالات العربية والأجنبية الذين عملوا خلال فترة الحرب، وتتكون العينة من الإعلاميين الذين عملوا فترة الحرب البالغ عددهم (٧٩). واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث وصف الظاهرة محل الدراسة وحلل بياناتها والعلاقات بين مكوناتها.

واستخدم الباحث (٣) أدوات لجمع البيانات وتمثلت في:

أولاً: المقابلة مع الإدارة العليا والوسطى، وهدفت لمعرفة كيف سارت عملية التخطيط ورسم السياسات والأهداف وآليات التنفيذ.
ثانياً: استبانة للعاملين في الفضائية وهدفت لمعرفة مدى قدرة القائمين على الإعلام المقاوم من إدارة الإمكانات البشرية والمادية.
ثالثاُ: استبانة للإعلاميين وهدفت لمعرفة وجهة نظر الإعلاميين في المادة المعروضة وأثرها على المشاهد الفلسطيني والعربي والدولي والصهيوني.
وخلصت الدراسة:
إلى أن قناة الأقصى الفضائية استطاعت تحقيق أهدافها التي خطط لها بنسبة كبيرة، وإن إدارة القناة نجحت في إدارة الإمكانيات البشرية والمادية بطريقة جيدة مما أسهم في بقاء الصورة أمام المشاهد إلى حد كبير، كذلك حققت الفضائية أهدافها المختلفة المتعلقة بتعزيز الصمود والثبات لدى أهالي قطاع غزة وتعزيز النصرة والتأييد في الداخل ١٩٤٨م والشارع العربي والغربي والضغط على دولة الاحتلال لوقف الحرب على غزة بنسبة جيدة.
وأوصت الدراسة:
بتعزيز العلاقة بين الإدارة العليا والوسطى مع الموظفين وتفعيل البدائل في مناطق مختلفة موزعة على قطاع غزة، وضرورة تفعيل الخطاب الموجه باللغة العبرية للتأثير بشكل أكبر على المجتمع الإسرائيلي، وتفعيل اللغة الإنجليزية للتأثير بشكل أكبر على المجتمع الدولي.

٥. دراسة (حمدان، ٢٠١٠م) بعنوان:

"الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة في محافظة خان يونس.
تكونت عينة الدراسة الأصلية من (١٣٠) ضابطاً من العاملين في مراكز وإدارات الشرطة وأقسامها المختلفة في محافظة خان يونس للعام (٢٠١٠م – ٢٠١١م) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية.
وقد استخدم الباحث عدداً من الأدوات تمثلت في:
- مقياس الاتزان الانفعالي من إعداد الباحث.
- مقياس اتخاذ القرار من إعداد بندر العتيبي.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:
مستوى الاتزان الانفعالي عند ضباط الشرطة (٦١,٨١%)، ومستوى اتخاذ القرار عندهم (٧٥,٦٦%)، وأظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتزان الانفعالي تعزى لمتغير

مكان العمل، أو لمتغير سنوات الخبرة، ولكنها أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي، وأخرى تعزى لمتغير الرتبة العسكرية، وأخرى تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

ولكنها أظهرت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على اتخاذ القرار تعزى لكل من: الرتبة العسكرية والمستوى التعليمي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لباقي المتغيرات.

٦. دراسة (أبو العلا، ٢٠٠٩م) بعنوان:

"**ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي**

عند المدراء العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي عند المدراء العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة، ومحاولة التعرف على الأسباب التي تزيد من ضغوط العمل، وأيضاً التعرف على فروق المتوسطات في ضغط العمل والولاء التنظيمي للعاملين في وزارة الداخلية بقطاع غزة والتي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

وقد استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، حيث أن عدد أفراد مجتمع الدراسة يضم ١٤٧ مدير من مدراء وزارة الداخلية والأمن الوطني من مختلف الأجهزة والإدارات والمديريات المدنية منها والعسكرية.

ولقد خلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

إن مستوى ضغوط العمل الذي يشعر به المدراء ظهر بوجه عام ضعيف، حيث بلغ الوزن النسبي 53.13%، وأن عبئ العمل هو أكثر العوامل تأثيراً عل الضغوط ثم صراع الدور، ثم الثقافة التنظيمية، كما خلصت الدراسة إلى وجود درجة عالية من الولاء التنظيمي لدى المدراء بنسبة 82.49%، كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين مفردات العينة حول أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

وقد أوصت الدراسة بعقد برامج تدريبية للمدراء في الوزارة بشكل عام، والذين يحملون درجة الثانوية العامة بشكل خاص حيث نسبتهم مرتفعة مقارنة بالأجهزة الأخرى وتشجيعهم على إكمال الدراسة الجامعية، وتشجيع المدراء والعاملين في وزارة الداخلية لتقديم مزيد من الإبداع والتميز وتشجيعهم على ذلك، توفير بيئة عمل أفضل من البيئة الحالية من خلال توفير ما يلزم من احتياجات لتسيير العمل بالصورة الصحيحة، ومحاولة نشر ثقافة الإنجاز لدى العاملين في الوزارة من خلال عقد الندوات وورش العمل حول أهمية ثقافة الإنجاز ودورها في تعزيز مكانة الوزارة في المجتمع.

٧. دراسة (الفرجاني، ٢٠٠٨م) بعنوان:

"واقع استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز أمن المجتمع الفلسطيني"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري بالشرطة الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر قيادات الشرطة، ومحاولة التعرف على مدى ممارسة وتطبيق إستراتيجيات الإصلاح الإداري والتطوير الإداري والتهديدات التي تؤثر بالسلب على أمن المجتمع الفلسطيني، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لمدراء الشرطة في محافظات غزة نظراً لمحدودية العدد وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته ولملاءمته لهذه الدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

تطبيق مفاهيم الإصلاح والتطوير الإداري بالشرطة وممارسة إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري لم يصلا إلى الحد المطلوب، وأن إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري تساهم في تعزيز الأمن الفلسطيني، واتفقت القيادات على التهديدات التي تؤثر بالسلب على أمن المجتمع منها على سبيل المثال وليس الحصر، الصراع التنظيمي خاصة بين حركتي حماس وفتح، والوضع الاقتصادي السيئ جراء الحصار، وضعف الولاء والانتماء، وضعف الوازع الديني، وشيوع الاتجار بالمخدرات.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

ضرورة العمل على تبني إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري وممارستها بشكل فعال في المؤسسة الشرطية وإعداد برامج تدريبية لرفع كفاءة القيادات والعمل على إعداد خطة لإعداد وتأهيل الكادر الشرطي والاعتماد على التخطيط الإستراتيجي الذي من شأنه حل المشاكل الأمنية والقضاء على الظواهر والممارسات السلبية التي تهدد أمن المجتمع الفلسطيني.

٨. دراسة (السر، ٢٠٠٨م) بعنوان:

"واقع إعادة هندسة العمليات الإدارية في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إعادة هندسة العمليات الإدارية (الهندرة) في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة، ومحاولة التعرف على فروق دراسة ذلك الواقع وفقاً لمتغيرات: " الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، ومكان العمل، والمسمى الوظيفي، وعدد الدورات التدريبية، وسنوات الخدمة". وكان مجتمع الدراسة يتكون من (٤٨٣) موظف، وتم أخذ عينة تتكون من (٣٠٠) موظف تتراوح درجاتهم ما بين وكيل مساعد ومدير دائرة، وذلك في الأجهزة الأمنية والإدارات العامة، وقد جمع الباحث (٢٧٠) استبانة.

وقام الباحث بإجراء بعض المقابلات مع المدراء العامين في الأجهزة الأمنية في وزارة الداخلية الفلسطينية والأمن الوطني في محافظات قطاع غزة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

١. وجود وعي لدى قيادة وزارة الداخلية بمفاهيم التطوير الإداري، ولكن هناك قصور في فهم مفهوم هندرة " إعادة هندسة " العمليات الإدارية.

٢. وجود ازدواجية وتداخل في الصلاحيات والعمل بين الإدارة العامة للشئون الإدارية المركزية، والإدارة العامة للشئون المالية المركزية، مع الإدارة العام للشئون الإدارية والإدارة العامة للشئون المالية في الجانب المدني.

٣. يبرز نمط القيادة الديمقراطي والديكتاتوري بنسبة كبيرة في وزارة الداخلية والأمن الوطني، مع وجود نمط القيادة التسيبية أو الحرة بنسبة قليلة.

٤. السياسات الإدارية واضحة ومفهومة، ولكن تقريرها يرجع إلى قيادة الوزارة من المدراء العامين للأجهزة والإدارات العامة.

٥. يظهر بوضوح غياب التخطيط الاستراتيجي في بعض الأجهزة الأمنية والإدارات العامة في وزارة الداخلية والأمن الوطني.

٦. يتم تدريب وتنمية مهارات الموظفين في وزارة الداخلية والأمن الوطني بصورة بطيئة جداً وخصوصاً الأجهزة الأمنية.

٧. يظهر على الهيكل التنظيمي لوزارة الداخلية والأمن الوطني غياب تفعيل موقع نائب وزير الداخلية، ومدير عام الأجهزة الأمنية.

٨. يظهر غياب لبعض المستلزمات التكنولوجية الهامة للأجهزة الأمنية والإدارات العامة.

٩. غياب الهياكل التنظيمية لبعض الأجهزة الأمنية وعدم وضوح الهياكل التنظيمية الموجودة مسبقاً.

١٠. غياب القوانين والتشريعات التي تعمل على إعادة بناء وتطوير الوزارة، وعدم استخدام القوانين والتشريعات كمعيار رقابي لقياس الأداء.

ومن أهم ما أوصت به الدراسة ما يلي:

١) الاهتمام بتعزيز مفهوم الهندرة وإعادة البناء والتطوير لدى قيادة الوزارة.

٢) تحديد سياسات إدارية واضحة ومفهومة بحيث لا تتعارض مع القوانين والتشريعات.

٣) العمل على تجميع الأنشطة والمهام الفرعية ودمجها في مهمة واحدة.

٤) العمل على تعديل الهيكل التنظيمي لتسهيل الاتصالات بين الإدارات المختلفة وإزالة الازدواجية في العمل.

٥) إعادة الهيكلة في الأجهزة الأمنية للمساهمة بصورة فعالة في عملية التطوير وفرض الأمن.

٦) استخدام تكنولوجيا المعلومات في إعادة تصميم العمليات الإدارية والتقليل من الروتين والرقابة المتكررة.
٧) العمل على سن القوانين والتشريعات التي تساعد على الإبداع وإعادة بناء العمليات الإدارية.
٨) تفعيل موقع نائب وزير الداخلية، وموقع مدير عام الأجهزة الأمنية، وذلك للتقليل من إرهاق ومتابعة وزير الداخلية للأعمال الإدارية اليومية، وتفرغه لرسم السياسات العامة، ومعالجة القضايا الأمنية والإستراتيجية بالدرجة الأولى.

٩. دراسة (صيام، ٢٠٠٧) بعنوان:

"فعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية
في جهاز الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية متطلبات تطبيق وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة من وجهة نظر فئة الضباط العاملين في الجهاز، ومحاولة التعرف إلى الفروق في دراسة فعالية إدارة وتنمية الموارد البشرية في جهاز الشرطة الفلسطينية وفقاً لمتغيرات: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان العمل، الرتبة العسكرية، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، سنوات الخبرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من نسبة من فئة الضباط العاملين في جهاز الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة.
وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية تكاد أن تكون غير موجودة أو مغيبة، ومستوى الرضا عن أنظمة وظائف إدارة وتنمية إدارة الموارد البشرية ضعيف والمتعلقة بأنظمة التحليل الوظيفي وتخطيط القوى العاملة والاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتخطيط المسار الوظيفي وتقييم الأداء، هذا بالإضافة إلى غياب اللوائح التنفيذية والإجراءات التي تساعد في تصميم وتنفيذ هذه الأنظمة، بالإضافة إلى غياب دور الإدارة العليا في وجود هذه اللوائح، ومع عدم تركيز الإدارة العليا على تطوير الأنظمة واللوائح والإجراءات الموجودة مسبقا والتي تسير وتسهل عمل الشرطة، بالإضافة إلى وجود تكدس في الكادر البشري وذلك نتيجة غياب الأنظمة المتبعة في إدارة وتنمية الموارد البشرية في عملية التوظيف، وغياب أيضا تأهيل الكادر البشري والذي لو كان تأهيله عشوائيا وليس مدروسا.
وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بتأسيس إدارة متخصصة لإدارة وتنمية الموارد البشرية تكون من مهامها الأساسية جميع الأنشطة المتعلقة بأفراد الشرطة مع التركيز على التصحيح الوظيفي لجميع كوادر الشرطة، وأيضاً إعداد خطة للقوى العاملة تشتمل على البرامج التطويرية وتقييم الأداء والحوافز، وإنشاء مركز بحوث تابع لجهاز الشرطة يشترك مع الإدارة المتخصصة لإدارة وتنمية الموارد البشرية في إعداد خطة تنمية لإعداد وتأهيل الكادر البشري في الشرطة، بالإضافة

إلى دراسة حالة الضباط والأفراد ومعرفة مدى الخلل الواقع على العنصر البشري والنظام الإداري، وأيضاً لمواكبة آخر المستجدات التي تطرأ على تنمية الكادر الشرطي على المستوى المحيط ودول العالم والاستفادة من خبرتهم بما يتناسب والواقع الفلسطيني.

كما يجب التركيز على وجود قانون خاص بجهاز الشرطة الفلسطينية (قانونا فلسطينيا) أسوة بجميع دول العالم، والعمل على مواكبة هذا القانون واشتقاق اللوائح والإجراءات التي تسير وتيسر عمل الشرطة وحدود صلاحياتها في إطار القانون.

5.2 الدراسات العربية:

==============

١. دراسة (الحربي، ٢٠١١م) بعنوان:

<u>" تنمية المهارات الأمنية ودورها في تحسين أداء ضباط الأمن العام في القصيم وحائل "</u>

انحصرت مشكلة هذه الدراسة في التعرف على تنمية المهارات الأمنية ودورها في تحسين أداء ضباط الأمن العام في القصيم وحائل، وتشكل مجتمع الدراسة من ضباط الشرطة في تلك المنطقتين وعددهم (٤٩٢) ضابطاً، وكان حجم العينة (٢٠٠) ضابطاً. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أهم النتائج ما يلي:

١. أن المهارات الأمنية اللازمة لتحسين أداء ضباط الأمن العام في القصيم وحائل التي تتوافر هي : الحس الأمني بتوقع الجريمة قبل وقوعها وضبط مرتكبيها، وتوفير الأمن الذاتي الكفيل بحماية أفراد القوة، والتعرف على الممنوعات والمواد المخدرة.

٢. أن الوسائل المهمة جدا لتنمية المهارات الأمنية اللازمة لتحسين أداء ضباط الأمن العام في القصيم وحائل هي: تزويد المتميزين في اكتساب المهارات الأمنية بالحوافز المادية والمعنوية، وتدريب رجال الأمن على إتقان استخدام أنظمة الاستعلام الآلي، وتدريب رجال الأمن على إتقان استخدام تقنيات الوقاية الأمنية.

٣. أن المعوقات المهمة جداً التي تحد من تنمية المهارات الأمنية اللازمة لتحسين أداء ضباط الأمن العام في القصيم وحائل بدرجة قوية جداً هي: تجاهل المهارات الأمنية المتوافرة لدى رجال الأمن عند تطبيق سياسات التنقلات الخاصة بهم، وعدم الدقة في انتقاء رجال الأمن المشاركين في برنامج تنمية المهارات الأمنية، وقلة الدورات التدريبية الخاصة بتنمية المهارات الأمنية.

٤. أن السبل المهمة جدا للتغلب على المعوقات التي تحد من تنمية المهارات الأمنية اللازمة لتحسين أداء ضباط الأمن العام في القصيم وحائل هي: تزويد الضباط المتميزين في اكتساب المهارات الأمنية بالحوافز المادية والمعنوية، وتشجيع القيادات الأمنية لرجال الأمن على الالتحاق بدورات تنمية المهارات الأمنية، ومراعاة المهارات الأمنية المتوافرة لدى رجال الأمن عند تطبيق سياسة التنقلات الخاصة بهم.

٥. لدى مفردات مجتمع الدراسة رؤية متشابهة نحو دور تنمية المهارات الأمنية في تحسين أداء ضباط الأمن العام في القصيم وحائل مهما اختلفت أعمارهم.

وكانت أهم التوصيات:

١) تكليف المدربين المؤهلين من أصحاب الخبرة والدراية بإعداد برامج تدريبية لتنمية المهارات الأمنية.

٢) إعداد استراتيجيات تدريبية مستدامة لتنمية المهارات الأمنية لضباط الأمن في القصيم وحائل.

٣) ترشيح الضباط للالتحاق بالبرامج التدريبية اللازمة لتنمية المهارات الأمنية وفق معايير محددة تتضمن درجة كفاءتهم، وانضباطهم في العمل، فضلاً عن الحاجة الفعلية لهذه المهارات لإنجاز مهام العمل الأمني الذي يتولونه.

٢. دراسة (العامر، ٢٠١١م) بعنوان:

<u>"دور الحوافز في تجويد الأداء لدى رجل الأمن"</u>

تهدف الدراسة على معرفة دور الحوافز في تجويد الأداء لدى الضباط العاملين بمديرية الأمن العام بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض.

وتكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع الضباط العاملين بمديرية الأمن العام بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض، وعددهم (١٨٠) من رتبة ملازم إلى عقيد، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وكانت أهم النتائج كما يلي:

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف متغير المستوى التعليمي، ومتغير الرتبة العسكرية، ومتغير سنوات الخدمة، ومتغير عدد الدورات التدريبية، ومتغير عدد مرات الحصول على حوافز مادية ومعنوية.

٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة الحاصلين على حوافز معنوية مرة واحدة واتجاهات أفراد مجتمع الدراسة الحاصلين على الحوافز المعنوية ثلاثة مرات فأكثر حول (أهم الحوافز المقدمة للضباط العاملين بمديرية الأمن العام بالرياض) لصالح اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة الحاصلين على الحوافز المعنوية ثلاثة مرات بأكثر.

وكانت أهم التوصيات ما يلي:

١) تجنب أي دور للعلاقات الشخصية في منح الحوافز بمديرية الأمن العام بالرياض.

٢) ربط الحوافز بمستوى الأداء للعاملين بمديرية الأمن العام بالرياض.

٣) إعطاء الحوافز لمستحقيها في الوقت المناسب بمديرية الأمن العام بالرياض.

٤) التركيز على معيار الكفاءة في منح الحوافز للعاملين بمديرية الأمن العام بالرياض.

٥) ضرورة وجود معايير دقيقة ومحددة لقياس أداء العاملين بمديرية الأمن العام بالرياض.

٦) تنويع الحوافز وعدم التركيز على أنواع محددة منها للعاملين بمديرية الأمن العام بالرياض.

٣. دراسة (الزايدي، ٢٠١٠م) بعنوان:

" دور العلاقات العامة والإعلام في مواجهة حوادث الحريق "

يتناول الباحث دراسة وتحليل أحد مجتمعات العمل الأمني الميداني والمتمثل في الضباط والأفراد والعاملين بإدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة، وذلك للتعرف والوقوف على الدور المهم للعلاقات العامة والإعلام قبل وأثناء وبعد حوادث الحريق، وأوجه القصور فيه والذي يحول دون تطبيقه بالشكل الإيجابي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج ما يلي:

١. اختيار الصورة المؤثرة في برامج التوعية يعطي طابعاً وقائياً.

٢. تنوع أساليب التوعية والتركيز على نتائجها المؤلمة يعمل على رفع مستوى الحس الوقائي بها لدى أفراد المجتمع.

٣. توزيع النشرات التوعوية بطريقة عشوائية لا يحدث الأثر التوعوي المطلوب منها.

٤. تدعيم برامج التربية في مختلف المراحل التعليمية بخطط توعوية مستمرة تضع أسس لثقافة السلامة الشاملة في المجتمع.

وكانت أهم التوصيات ما يلي:

١) العمل على إشراك المجتمع في التخطيط لبرامج التوعية التي يعدها الدفاع المدني.

٢) إعداد برنامج تطوعي شامل ودائم لمختلف شرائح المجتمع ووضع القوانين والمحفزات لاستقطابهم ضمن أهم سبل التوعية بالمشاركة.

٣) التركيز على مدى تأثير الصورة التوعوية أكثر من العبارة التوعوية في برامج التوعية للدفاع المدني.

٤) ضرورة إعداد برامج خاصة عن الإرشاد النفسي للمصابين من حوادث الحرائق بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

٤. دراسة (الشتوي، ٢٠٠٩) بعنوان:

"مدى إسهام الإعلام الأمني في نجاح الحملات الأمنية بمدينة الرياض"

تنطلق الدراسة لقياس قدرة الأجهزة الإعلامية على نقل النجاحات المحققة في الحملات الأمنية للمجتمع ، ومن ثم تحقيق الشعور بالأمن العام لكافة أفراد المجتمع وذلك من خلال معرفة مدى إسهام أجهزة الإعلام الأمني في نجاح الحملات الأمنية وهذا ما يسعى الباحث لإثباته من خلال هذه الدراسة . أهم النتائج :

١. شجعت الحملات الأمنية المستمرة إلى جانب توعية الإعلام الأمني أفراد المجتمع على التبليغ عن المخالفات الأمنية.

٢. إحجام مسئولي الأمن عن إعطاء الصورة الحقيقية للمخالفات الأمنية في المنطقة.

أهم التوصيات :

١ .حث الجهات المسئولة عن الحملات الأمنية على تقديم المعلومات و البيانات الحقيقية إلى أجهزة الإعلام الأمني.

٢. إجراء الحملات الأمنية ضمن منهج علمي منظم، و الحذر من توجيه حملات أمنية بشكل ارتجالي وعشوائي.

٥. دراسة (الحربي، ٢٠٠٩م) بعنوان:

"دور الإعلام الأمني في التعريف بمهام وأعمال الدفاع المدني"

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الإعلام الأمني في التعريف بمهام وأعمال الدفاع المدني كأحد الأجهزة الأمنية، وكان مجتمع الدراسة هو جميع الصحف الصادرة في المملكة العربية السعودية خلال ١٤٣٠/٧هـ حتى ١٤٣٠/١٢هـ، وتم اختيار العينة بطريقة العينة العمدية مؤلفة من ثلاث صحف، وتم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب تحليل المحتوى في هذه الدراسة.

وكانت أهم النتائج ما يلي:

١. اهتمام الإعلام الأمني في الصحف المحلية بالتعريف بمهام وأعمال الدفاع المدني.

٢. يركز الإعلام الأمني في موضوعاته التي تتناول التعريف بمهام وأعمال الدفاع المدني على الأسلوب الخبري.

٣. بروز الموضوعات التي تعرف بمهام وأعمال الدفاع المدني بالصفحات الداخلية للصحف.

٤. يدعم الإعلام الأمني في الصحف المحلية الموضوعات التي تعرَف بمهام الدفاع المدني بالصور الملونة.

٥. عناوين مواضيع الإعلام الأمني الذي يتناول التعريف بمهام وأعمال الدفاع المدني تكون على مساحات مقدرة تبلغ أربعة أعمدة فأكثر.

٦. أبرز جوانب التعريف بمهام وأعمال الدفاع المدني هي الانتقال لمباشرة الحوادث المختلفة والقيام بعملية الإطفاء، وكذلك إعداد المتطوعين وتدريبهم ومواجهة الكوارث وحماية المجتمع ومصادر الثروات والمرافق.

وكانت أهم التوصيات ما يلي:

١) ضرورة استمرار الاهتمام بالإعلام الأمني وتطويره من قبل الدفاع المدني ومؤسسات الصحافة المحلية لتحقيق الوعي والفهم لدى أفراد المجتمع.

٢) تفعيل دور الإعلام الأمني في التعريف بمهام الدفاع المدني في جميع الأحوال وعدم ربط هذا الدور بما يحدث من كوارث وأحداث مختلفة.

٣) العمل على تحديد صفحات داخلية في الصحف المحلية تخصص للإعلام الأمني على غرار الصفحات الرياضية.

٤) ضرورة عقد الدورات المناسبة لمنسوبي وسائل الإعلام، وفتح قنوات الاتصال معهم للوصول إلى صيغ عرض ووسائل إبراز موحدة لعرض المحتويات التي تعرف بمهام وأعمال الدفاع المدني.

٦. دراسة (اللويح، ٢٠٠٨م) بعنوان:

"دور الإعلام الأمني في فعالية برامج الوقاية من أضرار المخدرات بالمدارس والمعاهد التعليمية"

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الإعلام الأمني في فعالية برامج الوقاية من أضرار المخدرات في المدارس والمعاهد التعليمية، والتعرف على العوامل التي تسهم في جعل دول الإعلام الأمني محققا الفاعلية لبرامج الوقاية من أضرار المخدرات بالمدارس والمعاهد التعليمية، والمعوقات التي تحد من دور الإعلام الأمني في تحقيق فعالية برامج الوقاية من أضرار المخدرات بالمدارس والمعاهد التعليمية.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

١. أيد أفراد الدراسة دور الإعلام الأمني في فعالية برامج الوقاية من أضرار المخدرات بالمدارس والمعاهد التعليمية.

٢. أيد أفراد الدراسة أن هناك اتصالاً وتعاوناً بين إدارات المدارس والمعاهد التعليمية، والأجهزة ذات العلاقة بالوقاية من أضرار المخدرات.

٣. أيد أفراد الدراسة بشدة وجود عوامل تسهم في جعل دور الإعلام الأمني محققاً الفاعلية لبرامج الوقاية من أضرار المخدرات بالمدارس والمعاهد التعليمية.

٤. أيد أفراد الدراسة ثلاثة معوقات تحد من دور الإعلام الأمني في تحقيق فاعلية برامج الوقاية وهي: ضعف التنسيق بين وسائل الإعلام والمؤسسات التعليمية، ونقص المختصين في مجال الإعلام الأمني، وعدم الرقابة على ما يتم عرضه عبر الإنترنت بشأن المخدرات.

وأوصت الدراسة بالتالي:

١) العمل على ما من شأنه دعم دور الإعلام الأمني في فعالية برامج الوقاية من أضرار المخدرات.

٢) وضع السبل المناسبة للحد من الصعوبات التي تحد من فعالية الإعلام الأمني في تفعيل برامج الوقاية من أضرار المخدرات بالمدارس والمعاهد.

٣) توفير فرص التدريب والتأهيل المناسبة للعاملين في الإعلام بما يدعم دور الإعلام الأمني في تفعيل برامج الوقاية.

٤) العمل على دعم التنسيق مع الأجهزة ذات العلاقة في وضع برامج الوقاية من أضرار المخدرات.

٧. دراسة (عقيل، ٢٠٠٦):

<u>" العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي</u>

<u>لضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض "</u>

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، والتعرف أيضاً على المعوقات التي تحول دون نشر العلاقات الإنسانية بين الضباط، أيضاً تقديم مقترحات لتحسين العلاقات الإنسانية والأداء الوظيفي للضباط.

وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة يتضح لديهم مفهوم العلاقات الإنسانية، كما تسود بينهم علاقات إنسانية طيبة، وأنهم يشاركون في اتخاذ القرارات، ويشجعون المبادرات الفردية والجماعية في العمل، وأن مؤشرات الأداء تشير إلى أن هناك تمسك باللوائح وأوقات العمل الرسمي، ولديهم التزام بتنفيذ الواجبات والتعليمات، وأنهم يبذلون قصارى جهدهم في انجاز المهام المسندة إليهم، وأن هناك مراعاة للوقت المطلوب لأداء المهام والواجبات، وهناك عدم وجود دعم كافي لتحسين مستوى الأداء، وأن معايير تقييم الأداء غير موضوعية.

وخلصت الدراسة إلى جملة توصيات من أهمها، التأكيد على أهمية المحافظة على علاقات إنسانية جيدة بين الزملاء، وتنمية العلاقات الطيبة بينهم، وتشجيع الإبداء والابتكار بين الضباط، وتأكيد أهمية تدريب وتطوير الأداء وحسن التعامل مع الآخرين، والعمل على إتاحة الفرصة للاطلاع على تقارير تقييم الأداء.

٨. دراسة (المطيري، ٢٠٠٥) بعنوان:

" مهارات القائد الأمني في استخدام الحوافز لرفع مستوى أداء رجل الأمن:

دراسة مسحية على شرطة منطقة حائل"

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى امتلاك القائد الأمني لمهارة تحفيز العاملين، وكذلك معرفة مدى استخدام القائد الأمني للحوافز المادية والمعنوية لمكافأة العاملين، إ ضـــــــافة لمعرفة مدى استخدام القائد الأمني للحوافز بغرض رفع مستوى الأداء، وما هي أكثر الحوافز التي يستخدمها القائد الأمني لمكافأة العاملين.ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١- امتلاك القائد الأمني المهارة المتوسطة لتحفيز العاملين.

٢- الاستخدام المتوسط للقائد الأمني للحوافز المادية والمعنوية لمكافأة العاملين.

٣- التأثير القوي لاستخدام القائد الأمني للحوافز في رفع مستوى أداء العاملين.

٤- أكثر الحوافز استخداماً بالترتيب هي : علاوة دورية، وعلاوة فنية، وثناء شفوي، وبدل انتداب، وشهادات شكر، وترقيات، وبدل ترحيل.

٩. دراسة (كاكتلا، ٢٠٠٥) بعنوان:

" دور وسائل الإعلام في تنمية علاقات الجمهور بالمؤسسة الأمنية "

هدفت الدراسة للتعرف على دور إدارة الإعلام والعلاقات العامة برئاسة قوات الشرطة بالسودان في تحسين علاقات الشرطة بالجمهور، والتعريف بأهمية العمل الشرطي وأهدافه وواجباته، نشأته وتطوره. والتعريف بدور وسائل الإعلام في التنمية وتحسين العلاقات بين الشرطة والجمهور. خرجت الدراسة بالنتائج التالية :

١- الإذاعة السودانية هي أفضل الوسائل الإعلامية لإيصال الرسالة الشرطية للجمهور الخارجي يليها التلفزيون القومي ثم الصحف والإصدارات اليومية.

٢- الدراما هي الشكل البرامجي الأمثل لتقديم برامج الشرطة في الإذاعة يليها الحوار.

٣- قياس اتجاهات الرأي العام هي أفضل الطرق لتقويم أعمال إدارة الإعلام والعلاقات العامة تليها البحوث العلمية ثم توفير الإمكانات اللازمة.

٤- تعرف المبحوثين على إدارة الإعلام والعلاقات العامة بالشرطة عبر برنامج ساهرون التلفزيوني ثم برنامج الشرطة في الإذاعة السودانية .

٥- الصورة الذهنية عن الشرطة لدى المبحوثين عبر وسائل الإعلام، إنها جهاز ضروري لحماية المجتمع من الجريمة ثم جهاز خدمي يطبق شعار (الشرطة في خدمة الشعب).

١٠. دراسة (الحنيطة، ٢٠٠٣م) بعنوان:

" القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء

في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران"

تتحدث عن الأثر الكبير للقيم التنظيمية على أنشطة المنظمات وعلاقتها بكفاءة الأداء في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران لكونها أحد السبل في رفع مستوى أداء العاملين وزيادة مهاراتهم ومعارفهم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي. وقد خلصت الدراسة لما يلي:

١. أن القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة.

٢. يصنف كفاءة الأداء لدى العاملين بشكل عام بالمرتفع.

٣. اتضح أن هناك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية.

٤. اتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين خمس من أبعاد القيم التنظيمية (المتغيرات المستقلة) وبين كفاءة الأداء، وهي : القانون والنظام – التنافس – القوة – الدفاع – الكفاية. حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد. أما بقية الأبعاد لم يثبت أن لها علاقة ذات دلالة إحصائية على كفاءة الأداء.

١١. دراسة (آل سعود، ٢٠٠٠م) بعنوان:

" الصحافة والأمن بين الواقع والمأمول "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة وأبعاد العلاقة المشوبة بالخلاف في المجتمع الأمني والصحافي بالمملكة العربية السعودية، وقد استخدم الباحث في دراسته طريقة المسح الاجتماعية على عينة عشوائية من رجال الشرطة وعددهم (٥٧) من الضباط وضباط الصف معبرين عن القيادات الإشرافية والوسطى والتنفيذية، وعلى عينة مماثلة من رجال الصحافة وعددهم (٦٢) وشملت صحف (الرياض، عكاظ، المدينة، البلاد، اليوم، الجزيرة، سعودي جازيت، الاقتصادية) مستخدما الاستبانة كأداة لجمع المعلومات معتمدا على جمع البيانات والمعلومات التي تم تحليلها، وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها:

١. أن رجال الأمن يطالبون الصحافة بدور فاعل في التوعية وليس الاهتمام فقط بالمناسبات الأمنية.

٢. يخشى رجال الأمن من تدخل الصحفيين في بعض الأمور الأمنية المحظورة.

٣. يرون أن بعض الصحفيين يركزون على السلبيات ويتجاهلون الإنجازات الأمنية.

٤. يوجد صحفيون لا يعرفون شيئاً عن الخدمات التي يقدمها الجهاز الأمني.

٥. يعاني رجال الصحافة من الانتظار الطويل والبيروقراطية في الإجراءات الإدارية الأمني حتى تأتي الموافقة للحصول على المعلومة.

٦. يرى الصحفيون أن دورهم التوجيه وليس الإثارة كما يتصور الأمنيون، وأن إيضاح الحقائق دون مبالغة أفضل من تركها للشائعات.

وقد توصلت الدراسة إلى توصيات منها:

١) تفعيل العلاقة بينهما.

٢) دعوتهما لضرورة التنسيق بغية إيجاد طرح متوازن.

٣) إيجاد ممثل لهما بشكل منتظم ودائم.

5.3 الدراسات الأجنبية:

=================

1. دراسة (Eriksson, & Villeval, 2004) بعنوان:

" Other-Refarding Preference and Performance Pay- An Experiment on Incentives and Storting"

يهدف هذا البحث لإيضاح النتائج التجريبية لقياس التحفيز والتأثيرات الأسلوبية لدفع الأداء، وأيضاً قياس مدى تأثير العوامل الأخرى على الأداء من حيث تبادلية الامتيازات المقررة.

وأهم ما توصلت إليه الدراسة التجريبية ما يلي:

١. هناك تركيز على الموظفين ذوي المهارة في المؤسسات التي تدفع بناء على الأداء.

٢. بالرغم من التداخلات إلا أن الأجر المجدي والفعال يتسق مع التبادلية التي تقلل من الجذب نحو الأداء المرتبط بالدفع.

2. دراسة (Roaz James, 2002) بعنوان:

"The Impact of the Means of Communication on the Attitudes and Political Behavior of Adolescent"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير وسائل الاتصال على اتجاهات المراهق وسلوكه السياسي، وقد انطلقت هذه الدراسة من فرض أساسي مؤداه أن وسائل الاتصال لها تأثير فعال على الاتجاهات السياسية، وعلى المعرفة والإحاطة السياسية بالأحداث، كما أن لها تأثير على السلوك السياسي.

وتوصلت الدراسة إلى أن زيادة التعرض لوسائل الإعلام تزيد من الدافعية السياسية لدى متلقيها، وتزيد من الاهتمام السياسي لديه، كما تزيد من مشاركته السياسية.

3. بعنوان: (HALPERN, 1994) دراسة

"Rely on Media Outlets and its Role in the Political Perception of Political Power"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الاعتماد على وسائل الإعلام في الإدراك السياسي للسلطة السياسية، وقد اختار الباحث عينة عشوائية بلغت (٣٠٠) مفردة من الذكور والإناث، واستخدم الباحث في دراسته المنهج المسحي.

وقد توصلت الدراسة إلى أن مجتمع العينة يعتمد بشكل أساسي على وسائل الإعلام في إدراكهم وتفهم للأمور السياسية للسلطة السياسية، وأن هناك علاقة طردية بين الإدراك السياسي ووسائل الإعلام.

4. بعنوان: (ET.AL, Korezenny F., 1987) دراسة

" Exposure to International News in Media Outlets "

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر تعرض الأفراد للأخبار المتعلقة بالشئون الدولية وحجم معلوماتهم وآرائهم واتجاهاتهم وادراكاتهم حول ما يعرض فيها، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٨٥) مفردة من سن (١٨) سنة فأعلى، وقد تمثلت الإناث ب ٥١% من مفردات العينة، والذكور ٤٩%، وروعي أن تكون العينة ممثلة لمستويات تعليمية مختلفة.

واستخدم الباحثون الأسلوب المسحي في منهجهم البحثي، وقد جمع الباحثان في دراستهما بين أداتي المقابلة الشخصية والاستقصاء كأدوات لجمع البيانات.

وأنتجت الدراسة أن زيادة التعرض للمواد الإخبارية المذاعة والمرئية تسهم بشكل كبير في زيادة المعرفة والإدراك بالأمور السياسية أكثر من التعرض للوسائل المطبوعة، وأن متغير السن من العوامل الهامة التي تؤثر على حجم المعرفة، حيث أن الأفراد الأكبر سنا يحصلون على معلومات أكثر من الأصغر سنا.

5. بعنوان: (Schneider, 1985) دراسة

" The role of public relations in four organization types"

هدفت الدراسة إلى إجراء تحليل لدور العلاقات العامة في أربعة أنواع من المؤسسات (خدمية، صناعية، تجارية، تربوية) وبيان أوجه الفرق والاختلاف في هذه الأدوار.

وبتطبيق منهج الدراسة على عينة من المؤسسات التي تقع في منطقة بالتيمور في ولاية واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية، فقد توصلت الدراسة إلى:

وجود اختلاف في الدور وحجم الأنشطة تبعاً للنماذج التنظيمية التي تتبعها المؤسسات:

١. النموذج التقليدي في التنظيم الإداري: فقد اتضح أن العلاقات العامة لا تقدم أية معلومات عن الرأي العام تجاه المؤسسة إلى الإدارة الجامعية المسئولة عنها.
٢. النموذج الميكانيكي في التنظيم الإداري: وهو نموذج عادة يتصف بالمرونة والتطور، فقد اتضح أن العلاقات العامة في هذا النموذج تمارس قدراً كبيراً من المهام والأنشطة التي تدعم المؤسسة وتشارك بآرائها في اتخاذ القرارات وبخاصة ذات العلاقة بالتطوير والتغيير.
٣. النموذج الثابث والمغلق: فقد كشفت الدراسة أن العلاقات العامة في هذا النموذج التنظيمي لا تبدي أي قدر من الاهتمام في الرأي العام وينحصر نشاطها على الأعمال الروتينية فقط.
٤. النموذج التنظيمي المختلط: والذي يشتمل على الأنواع السابقة، فإن دائرة العلاقات العامة تمارس نشاطات اتصالية واسعة، وتنشغل في عمليات الاتصال بالجمهور الداخلي والخارجي، وتلعب دوراً هاماً في مجال الإعلام وغالباً ما تقدم للإدارة الجامعية توجيهات وإرشادات ذات جدوى.

5.4 التعليق على الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على (٢٧) دراسة منها (١١) دراسة في المجتمع المحلي، و (١١) دراسة في المجتمعات العربية، و (٥) دراسات في المجتمعات الأجنبية، ورغم أهمية الدراسات السابقة في إثراء المعرفة واعتبارها لبنة في الصرح العلمي الإنساني، إلا أن أي منها لم يتناول أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، وهنا يكمن الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة حيث لم يتم الربط بين الإعلام أو الإعلام الأمني وأثره على الأداء في أي دراسة سابقة، ورغم ذلك فقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (كاكتلا، ٢٠٠٥)، (الشتوي، ٢٠٠٩)، (اللويح، ٢٠٠٨م)، (الحربي، ٢٠٠٩م)، و(الزايدي، ٢٠١٠م) في تناول موضوع الإعلام الأمني، وكذلك اتفقت مع دراسة (**صيام، ٢٠٠٧**)، (الطناني، ٢٠١٠م)، (أبو سلطان، ٢٠١١م)، (الزطمة، ٢٠١١م)، (**عقيل، ٢٠٠٦**)، (المطيري، ٢٠٠٥)، (العامر، ٢٠١١م)، (الحنيطة، ٢٠٠٣م)، (الحربي، ٢٠١١م) في تناول موضوع الأداء، وكذلك اتفقت مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية.
وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الإطار النظري للبحث، وتكوين فكرة شاملة عن موضوع الدراسة، كذلك في إعداد الاستبانة، والتعرف على بيئات مختلفة وقطاعات متنوعة تناول موضوع الإعلام الأمني. وتكمن أهمية هذه الدراسة بتناولها لموضوع فريد ألا وهو أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، وقد تناولت هذه الدراسة ستة محاور للإعلام

الأمني يرى الباحث أن لها تأثيرا على الأداء، ولم تتناول أي من الدراسات السابقة هذه العلاقة ولم تدرس تأثير هذه المحاور على الأداء، وكانت هذه المحاور هي المتغيرات المستقلة في الدراسة، واحتوت على متغير تابع وحيد هو أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، حيث تم من خلال البحث في هذه المجالات التعرف على الإعلام الأمني وواقع الإعلام الأمني الحالي، وما علاقة الإعلام الأمني والمتغيرات الستة بالأداء، ويأمل الباحث في الوصول إلى توصيات تمكن من معالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة في الأداء في الأجهزة الأمنية، وفي الإعلام الأمني.

الفصل السادس

الإطار العملي للبحث

أولاً: منهجية الدراسة

=============

6.1 مقدمة

6.2 أسلوب الدراسة

6.3 مجتمع وعينة الدراسة

6.4 أداة الدراسة

6.5 اختبار التوزيع الطبيعي

6.6 الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

6.7 صدق الإستبانة

6.8 ثبات الاستبيان

ثانياً: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

===========================

6.9 مقدمة

6.10 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

6.11 تحليل فقرات الاستبانة

6.12 اختبار الفرضيات

أولاً: منهجية الدراسة

==============

6.1 مقدمة:

=========

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

حيث تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة وتقنينها، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

6.2 أسلوب الدارسة:

============

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسين للمعلومات:

١. **المصادر الثانوية:** حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوعي الإعلام الأمني والأداء الوظيفي، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدارسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

٢. **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على ١٢٧ ضابطاً من قيادات الأجهزة الأمنية الرئيسية الخمسة في قطاع غزة.

كما قام الباحث بإجراء بعض المقابلات مع عدد من قيادة الوزارة العليا وهم على رأس القيادات الأمنية في قطاع غزة، وهم وزير الداخلية أ.فتحي حماد، ووكيل الوزارة أ.كامل أبو ماضي، ومراقب عام الوزارة أ.سامي نوفل.

6.3 مجتمع وعينة الدراسة :

=================

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فان مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة. وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فان المجتمع المستهدف يتكون من كافة قيادات الأجهزة الأمنية الخمسة الرئيسية ونوابهم ومدراء الإدارات المركزية في الأجهزة (الشرطة الفلسطينية – الأمن الداخلي – قوات الأمن الوطني – الأمن والحماية – الدفاع المدني) وعددهم ١٢٧ ضابطاً.

جدول (١) يوضح أفراد مجتمع الدراسة

المسمى/الجهاز	الشرطة	الأمن الداخلي	الأمن الوطني	الأمن والحماية	الدفاع المدني	المجموع
قائد جهاز	١	١	١	١	١	٥
نائب قائد	–	١	١	١	١	٤
مساعد قائد	٣	–	–	–	–	٣
مدير إدارة	٤٥	١٣	١٨	١٩	٢٠	١١٥
المجموع	٤٩	١٥	٢٠	٢١	٢٢	١٢٧

المصدر/ وزارة الداخلية، الهياكل التنظيمية، ٢٠١٢م

عينة الدراسة:

قد قام الباحث باستخدام طريقة الحصر الشامل حيث كانت العينة هي نفسها مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع ١٢٧ إستبانة على عينة الدراسة وقد تم استرداد ١٠٥ إستبانة بنسبة ٨٢,٧%.

6.4 أداة الدراسة:

============

تم إعداد إستبانة حول" **أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية" دراسة تطبيقية على قيادات الأجهزة الأمنية في قطاع غزة"**

تتكون إستبانة الدارسة من قسمين رئيسيين:

<u>القسم الأول:</u> وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (الحالة الاجتماعية، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة في وزارة الداخلية).

<u>القسم الثاني:</u> وهو عبارة عن الإعلام الأمني و أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، ويتكون من ٨٤ فقرة، موزعة على ٧ مجالات :

المجال الأول: السياسة الإعلامية الأمنية ويتكون من (١٥) فقرة.

المجال الثاني: المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني ويتكون من (١١) فقرة.

المجال الثالث: شمولية التغطية الإعلامية الأمنية ويتكون من (١٤) فقرة.

المجال الرابع: ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية ويتكون من (١٣) فقرة.

المجال الخامس: موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية ويتكون من (٨) فقرات.

المجال السادس: تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية ويتكون من (٨) فقرات.

المجال السابع: أداء العاملين في الأجهزة الأمنية ويتكون من (١٥) فقرة.

وقد تم استخدام المقياس ١-١٠ بحيث كلما اقتربت الدرجة من ١٠ دل على الموافقة الكبيرة جداً على ما ورد في العبارة والعكس صحيح.

6.5 اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test :

===

تم استخدام اختبار كولمجوروف – سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وقد تبين أن قيمة الاختبار تساوي (٠,٠٨٩) و أن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي (٠,٠٤٧) وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وبذلك فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي سيتم استخدام الاختبارات اللامعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

6.6 الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

==========================

تم تفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). تم استخدام الاختبارات الإحصائية اللامعلمية، وذلك حسب اختبار التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

١- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.

٢- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات الاستبانة.

٣- معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط. ولقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي وكذلك لقياس العلاقة بين كل متغير من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

٤- اختبار الإشارة (Sign Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عن ذلك. ولقد استخدمه الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة .

٥- اختبار مان – وتني (Mann-Whitney Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات الترتيبية. ولقد استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على مجموعتين فقط.

٦- اختبار كروسكال – والاس (Kruskal – Wallis Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات الترتيبية. ولقد استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

٧- الانحدار المتعدد باستخدام طريقة (Stepwise) لإيجاد حجم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

6.7 صدق الاستبيان:

=============

يقصد بصدق الإستبانة أن تقيس أسئلة الإستبانة ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

صدق المحكمين:

عرض الباحث الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من ١٢ من المتخصصين في مجالات الأداء الوظيفي والإعلام والإحصاء، وأسماء المحكمين بالملحق رقم (١)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية – انظر الملحق رقم (٢).

صدق المقياس:

أولا: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

ثانيا: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

أولاً: نتائج الاتساق الداخلي:

يوضح جدول (٢) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " السياسة الإعلامية الأمنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٢)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" السياسة الإعلامية الأمنية " **والدرجة الكلية للمجال**

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	يوجد سياسة إعلامية أمنية واضحة للإعلام الأمني	0.787	٠,٠٠٠*
٢.	سياسة الإعلام الأمني مفهومة ومعلومة لديك	0.625	٠,٠٠٠*
٣.	يوجد انسجام بين السياسة الإعلامية الأمنية وبين السياسة العامة لوزارة الداخلية	0.778	٠,٠٠٠*
٤.	السياسة الإعلامية الأمنية متضمنة في الخطة العامة لوزارة الداخلية	0.820	٠,٠٠٠*
٥.	السياسة الإعلامية الأمنية المتبعة تعكس رؤية وزارة الداخلية بصورة دقيقة	0.830	٠,٠٠٠*
٦.	السياسة الإعلامية الأمنية منسجمة مع السياسة الإعلامية العامة للحكومة	0.800	٠,٠٠٠*
٧.	السياسة الإعلامية الأمنية واضحة للقيادات العليا والمتوسطة في الوزارة	0.754	٠,٠٠٠*
٨.	تشمل السياسة الإعلامية الأمنية القضايا الأمنية المختلفة	0.775	٠,٠٠٠*
٩.	ألتزم أنا وجهازي بالسياسة الإعلامية الأمنية	0.651	٠,٠٠٠*
١٠.	تعمل السياسة الإعلامية الأمنية على تقليص الفجوة بين المجتمع والأجهزة	0.728	٠,٠٠٠*
١١.	تشمل السياسة الإعلامية الأمنية تعزيز الجانب الديني والأخلاقي في المجتمع	0.713	٠,٠٠٠*
١٢.	تهدف السياسة الإعلامية الأمنية إلى زيادة الوعي الأمني في المجتمع	0.627	٠,٠٠٠*
١٣.	يشرف على وضع السياسة الإعلامية الأمنية مختصون في الإعلام والأمن	0.781	٠,٠٠٠*
١٤.	السياسة الإعلامية الأمنية نابعة عن حاجة الوزارة ومتطلباتها الأمنية	0.721	٠,٠٠٠*
١٥.	تقوم قيادة الوزارة بدعم تنفيذ السياسة الإعلامية الأمنية	0.734	٠,٠٠٠*

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥= α.

يوضح جدول (٣) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني " **والدرجة الكلية للمجال**

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	القائمون على الإعلام الأمني متخصصون في العمل الإعلامي الأمني	0.767	٠,٠٠٠*
٢.	القائمون على الإعلام الأمني يقومون بواجبهم بصورة إيجابية	0.834	٠,٠٠٠*
٣.	العاملون في الإعلام الأمني لديهم الكفاءة المناسبة	0.881	٠,٠٠٠*
٤.	العاملون في الإعلام الأمني يعكسون الجهود الأمنية للأجهزة	0.832	٠,٠٠٠*
٥.	يوجد تنسيق بين القائمين على الإعلام الأمني وقيادة الأجهزة الأمنية	0.817	٠,٠٠٠*
٦.	يوجد أهمية كبيرة للعاملين في الإعلام الأمني	0.614	٠,٠٠٠*
٧.	يقوم العاملون في الإعلام الأمني بتنفيذ السياسة الإعلامية الأمنية للوزارة	0.824	٠,٠٠٠*
٨.	يطور العاملون في الإعلام الأمني أنفسهم مهنيا	0.766	٠,٠٠٠*
٩.	يوجد انسجام بين العاملين في الإعلام الأمني وأفراد الأجهزة الأمنية	0.785	٠,٠٠٠*
١٠.	يوجد إبداع وتجديد في الأعمال التي يقوم بها العاملون في الإعلام الأمني	0.882	٠,٠٠٠*
١١.	يمتلك العاملون في الإعلام الأمني المهارة الكافية للتعامل مع الأزمات	0.782	٠,٠٠٠*

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥= α.

يوضح جدول (٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " شمولية التغطية الإعلامية الأمنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية α= ٠,٠٥ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" شمولية التغطية الإعلامية الأمنية " **والدرجة الكلية للمجال**

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	الإعلام الأمني يغطي كافة أعمال وانجازات الأجهزة الأمنية	0.707	٠,٠٠٠*
٢.	يتابع الإعلام الأمني كافة القضايا الأمنية ويغطيها بالطريقة المناسبة	0.750	٠,٠٠٠*
٣.	يقوم الإعلام الأمني بعمل حملات إعلامية نابعة من خطط الأجهزة الأمنية	0.705	٠,٠٠٠*
٤.	يوجد توازن في تغطية أخبار وانجازات الأجهزة الأمنية المختلفة	0.748	٠,٠٠٠*
٥.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا مكافحة المخدرات بشكل جيد	0.807	٠,٠٠٠*
٦.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية الشئون المرورية بشكل جيد	0.712	٠,٠٠٠*
٧.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا المباحث بشكل جيد	0.758	٠,٠٠٠*
٨.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا العمالة والتخابر بشكل جيد	0.635	٠,٠٠٠*
٩.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية أعمال الدفاع المدني بشكل جيد	0.712	٠,٠٠٠*
١٠.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية انجازات الأمن والحماية بشكل جيد	0.758	٠,٠٠٠*
١١.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية أعمال الأمن الوطني بشكل جيد	0.764	٠,٠٠٠*
١٢.	يقوم الإعلام الأمني بعمل توعية أمنية شاملة كافة القضايا الأمنية	0.825	٠,٠٠٠*
١٣.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية القضايا الأمنية في جميع محافظات القطاع	0.787	٠,٠٠٠*
١٤.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية القضايا الأمنية في جميع الأوقات (٢٤س/٧يوم)	0.823	٠,٠٠٠*

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة α= ٠,٠٥.

يوضح جدول (٥) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٥)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية " **والدرجة الكلية للمجال**

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	يلتزم الإعلام الأمني بالتعليمات الأمنية الخاصة الصادرة من قيادة الوزارة	0.685	٠,٠٠٠*
٢.	إدارة الإعلام الأمني مطلعة على المعلومات السرية في الوزارة	0.661	٠,٠٠٠*
٣.	الوزارة توفر المعلومات الأمنية اللازمة للإعلام الأمني	0.720	٠,٠٠٠*
٤.	يتمتع القائمون على الإعلام الأمني بالأمانة في الحفاظ على المعلومات السرية	0.720	٠,٠٠٠*
٥.	الإعلام الأمني ملتزم بعدم نشر المعلومات الأمنية السرية	0.710	٠,٠٠٠*
٦.	ينشر الإعلام الأمني المعلومات الأمنية بالتنسيق مع قيادة الأجهزة	0.657	٠,٠٠٠*
٧.	لدى إدارة الإعلام الأمني الوعي الكافي للاستفادة من المعلومات الأمنية السرية	0.837	٠,٠٠٠*
٨.	يقوم الإعلام الأمني بتهيئة الرأي العام بخصوص أي أمور سرية قد تنشر لاحقاً	0.767	٠,٠٠٠*
٩.	يقوم الإعلام الأمني بمحاربة الإشاعة بشكل مهني	0.810	٠,٠٠٠*
١٠.	يقوم الإعلام الأمني بتوظيف المعلومات الأمنية بطريقة مناسبة	0.857	٠,٠٠٠*
١١.	يوجه الإعلام الأمني وسائل الإعلام بشكل جيد تجاه القضايا الأمنية	0.772	٠,٠٠٠*
١٢.	يتم اطلاع الإعلام الأمني بشكل دائم بخصوص أي ضوابط ومحاذير جديدة	0.812	٠,٠٠٠*
١٣.	الالتزام بالضوابط الأمنية إعلاميا يدعم جهود الأجهزة الأمنية	0.638	٠,٠٠٠*

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥= α.

يوضح جدول (٦) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٦)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية " **والدرجة الكلية للمجال**

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	يقوم الإعلام الأمني بنشر أخبار الوزارة والمعلومات الأمنية بطريقة موضوعية	0.745	٠,٠٠٠*
٢.	شفافية المعلومات الواصلة للإعلام الأمني من الأجهزة تؤدي لزيادة مصداقيته	0.742	٠,٠٠٠*
٣.	يؤثر العامل السياسي على موضوعية نشر أخبار الوزارة	0.612	٠,٠٠٠*
٤.	الموضوعية جزء أساسي من سياسة الوزارة الإعلامية الأمنية	0.771	٠,٠٠٠*
٥.	يتم التأكيد على الأجهزة الأمنية بإيصال تقارير دقيقة للإعلام الأمني لنشرها	0.695	٠,٠٠٠*
٦.	عدم التضخيم والتهويل يعزز موضوعية الإعلام الأمني	0.793	٠,٠٠٠*
٧.	أقوم بمراجعة الإعلام الأمني للتأكد من موضوعية المعلومات الأمنية المنشورة	0.665	٠,٠٠٠*
٨.	التنسيق الدائم بين الإعلام الأمني والأجهزة يزيد موضوعية النشر	0.706	٠,٠٠٠*

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ =α.

يوضح جدول (٧) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ =α وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٧)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية " **والدرجة الكلية للمجال**

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	يوجد تواصل وتنسيق دائم بين وسائل الإعلام والأجهزة الأمنية	0.703	٠,٠٠٠*
٢.	يتم نشر أخبار الوزارة على الموقع الالكتروني للوزارة	0.696	٠,٠٠٠*
٣.	يتم نشر أخبار الوزارة على الإذاعات المحلية	0.781	٠,٠٠٠*
٤.	يتم نشر أخبار الوزارة على وسائل الإعلام الجديد (الفيس بوك – تويتر – يوتيوب)	0.769	٠,٠٠٠*
٥.	يتم نشر أخبار الوزارة في الصحف المحلية	0.808	٠,٠٠٠*
٦.	يتم نشر أخبار الوزارة في ملحق الداخلية في صحيفة الرأي الحكومية	0.564	٠,٠٠٠*
٧.	يتم نشر أخبار الوزارة على الفضائيات الفلسطينية	0.727	٠,٠٠٠*
٨.	يتم نشر أخبار الوزارة على مواقع الانترنت الإخبارية	0.793	٠,٠٠٠*

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ =α.

يوضح جدول (٨) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أداء العاملين في الأجهزة الأمنية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية α= ٠,٠٥ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (٨)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال

" أداء العاملين في الأجهزة الأمنية " **والدرجة الكلية للمجال**

م	الفقرة	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	يؤدي العاملون في الأجهزة الأعمال بالفاعلية والكفاءة المطلوبة	0.806	٠,٠٠٠*
٢.	يبذل العاملون في الأجهزة الأمنية أقصى جهودهم للوصول للنتائج المطلوبة	0.780	٠,٠٠٠*
٣.	يحرص العاملون في الأجهزة الأمنية بتنفيذ الأعمال وفق الخطط الموضوعة	0.777	٠,٠٠٠*
٤.	تتوفر لدى العاملين كافة المعلومات اللازمة لإنجاز أعمالهم	0.759	٠,٠٠٠*
٥.	لدى العاملين المهارة والقدرة لحل المشاكل	0.823	٠,٠٠٠*
٦.	استخدام التكنولوجيا أدى إلى سرعة انجاز العمل	0.748	٠,٠٠٠*
٧.	استخدام وسائل اتصال حديثة أدى إلى سرعة انجاز العمل	0.778	٠,٠٠٠*
٨.	زادت البرامج التدريبية من مهارة العاملين في الأجهزة الأمنية	0.681	٠,٠٠٠*
٩.	ساهم العاملون في الأجهزة الأمنية من تحقيق الأهداف الموضوعة	0.792	٠,٠٠٠*
١٠.	يلتزم العاملون بأوقات الدوام المحددة لهم	0.729	٠,٠٠٠*
١١.	تتوفر لدى العاملين المعرفة الكاملة بمتطلبات الأعمال المكلفين بها	0.842	٠,٠٠٠*
١٢.	تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين على حجم ونوعية الأداء المطلوب	0.636	٠,٠٠٠*
١٣.	تساهم الأفكار والمعتقدات السائدة لدى العاملين في تحسين الأداء	0.750	٠,٠٠٠*
١٤.	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الوزارة على انجاز الأعمال بكفاءة	0.807	٠,٠٠٠*
١٥.	تقدم الوزارة مكافآت وحوافز للعاملين الذين يقومون بانجاز أعمالهم بكفاءة	0.601	٠,٠٠٠*

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥= α.

ثانيا: الصدق البنائي Structure Validity:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

يبين جدول (٩) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوي معنوية α= ٠,٠٥ وبذلك يعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقه لما وضع لقياسه.

جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة.

م	المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية(Sig.)
١.	السياسة الإعلامية الأمنية	0.875	*٠,٠٠٠
٢.	المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني	0.933	*٠,٠٠٠
٣.	شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	0.827	*٠,٠٠٠
٤.	ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	0.873	*٠,٠٠٠
٥.	موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية	0.762	*٠,٠٠٠
٦.	تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية	0.800	*٠,٠٠٠
٧.	أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	0.837	*٠,٠٠٠

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥= α.

6.8 ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الإستبانة أن تعطي هذه الإستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستبانة يعني الاستقرار في نتائج الإستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانة الدراسة من خلال طريقتين وذلك كما يلي:

أ- **معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :**

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (١٠).

جدول (١٠)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق البنائي*
١.	السياسة الإعلامية الأمنية	15	0.952	0.976
٢.	المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني	11	0.953	0.976
٣.	شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	14	0.944	0.971
٤.	ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	13	0.948	0.974
٥.	موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية	8	0.902	0.950
٦.	تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية	8	0.916	0.957
٧.	أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	15	0.960	0.980
	المجالات معا	84	0.987	0.993

*الصدق البنائي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (10) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث تتراوح بين (0.902، 0.960) ولجميع فقرات الإستبانة (0.987). وكذلك قيمة الصدق البنائي مرتفعة حيث تتراوح بين (0.950، 0.980) ولجميع فقرات الإستبانة (0.993) وهذا يعنى أن قيمة الصدق مرتفعة.

ب- **طريقة التجزئة النصفية Split Half Method:**

حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزأين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية ، والأسئلة ذات الأرقام الزوجية) ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown:

معامل الارتباط المعدل = $\frac{2r}{1+r}$ حيث r معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية. وتم الحصول على النتائج الموضحة في جدول (١١)

جدول (١١)

طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الإستبانة

م	المجال	معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل
١.	السياسة الإعلامية الأمنية	0.928	0.963
٢.	المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني	0.940	0.969
٣.	شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	0.948	0.973
٤.	ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	0.928	0.963
٥.	موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية	0.963	0.963
٦.	تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية	0.969	0.969
٧.	أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	0.973	0.973
	جميع مجالات الاستبانة	0.963	0.963

واضح من النتائج الموضحة في جدول (١١) أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون Spearman Brown) مقبول ودال إحصائيًا.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (٢). ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

ثانياً: تحليل وتفسير واختبار فرضيات الدراسة

==============================

6.9 مقدمة:

========

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت على (الحالة الاجتماعية، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الرتبة العسكرية، عدد سنوات الخدمة في وزارة الداخلية)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

6.10 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

======================================

وفيما يلي عرض لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- <u>**توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية**</u>

يتضح من جدول (١٢) أن ما نسبته 99% من عينة الدراسة متزوجون، بينما يوجد أعزب واحد ويمثل ما نسبته 1% ، وهذا بسبب أن معظم العينة المكونة من قيادات الأجهزة الأمنية هم ممن يزيد عمرهم عن ال ٣٠ عاماً أضف إلى ذلك عادة شعبنا في قطاع غزة الزواج في مقتبل العمر، بالإضافة إلى الاستقرار الوظيفي للعينة ما يساعد على الزواج من قبل أفراد العينة.

جدول (١٢): الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية %
متزوج	104	99.0
أعزب	1	1.0
المجموع	105	100.0

- **توزيع عينة الدراسة حسب الجنس**

يتضح من جدول (١٣) أن ما نسبته 99% من عينة الدراسة ذكور، بينما توجد أنثى واحدة تمثل 1% ، وهذا بسبب أن طبيعة العمل الأمني يحتاج إلى الذكور أكثر منه للإناث لخشونة العمل الأمني واحتياجه لجهود كبيرة، وهنا لا يظهر في العينة إلا أنثى واحدة وهي مدير عام الشرطة النسائية.

جدول (١٣): الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	104	99.0
أنثى	1	1.0
المجموع	105	100.0

- **توزيع عينة الدراسة حسب العمر**

يتضح من جدول (١٤) أن ما نسبته 4.8% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من ٣٠ سنة، 47.6% تتراوح أعمارهم ما بين ٣٠ – أقل من ٤٠ سنة، 42.8% تتراوح أعمارهم ما بين ٤٠– أقل من ٥٠ سنة، بينما 4.8% من عينة الدراسة أعمارهم 50 سنة فأكثر، وهذا الأمر طبيعي حيث أن العمل في الأجهزة الأمنية يحتاج إلى فئة الشباب فنرى أن معظم أفراد العينة من هذه الفئة التي تزيد عن 95% وهذا بسبب حيوية العمل وحاجته لمن لهم القدرة على الحركة والجد والاجتهاد الكبير.

جدول (١٤): العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من ٣٠ سنة	5	4.8
من ٣٠– أقل من ٤٠ سنة	50	47.6
من ٤٠– أقل من ٥٠ سنة	45	42.8
50 فأكثر	5	4.8
المجموع	105	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

يتضح من جدول (١٥) أن ما نسبته ١٠,٥% من عينة الدراسة من حملة كلاً من ثانوية عامة فما دون أو درجة الدبلوم المتوسط، بينما ٦٦,٧% من حملة درجة البكالوريوس، وهناك ١٢,٣% من حملة الدراسات العليا، وهنا نجد أن معظم أفراد العينة هم من المتعلمين وهو ما يقارب ال 90%، ووجد عدد ممن هم ثانوية عامة وأقل وذلك لوجود بعض الإدارات الأمنية التي تحتاج لفئات معينة من القيادات التي قد لا تتوافر صفاتهم في المتعلمين.

جدول (١٥): المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
ثانوية عامة فما دون	11	10.5
دبلوم متوسط	11	10.5
بكالوريوس	70	66.7
ماجستير أو دكتوراه	13	12.3
المجموع	105	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

يتضح من جدول (16) أن ما نسبته 7.6% من عينة الدراسة المسمى الوظيفي لديهم " قائد الجهاز"، 6.7% " نائب قائد الجهاز" ، 71.4% " مدير عام إدارة الجهاز"، 14.3% في مسميات وظيفية أخرى، وقد يظهر هنا أن هناك خللاً حيث أن الأجهزة الأمنية التي نقوم بتطبيق الدراسة عليها هي خمسة أجهزة وقد يستغرب وجود ٨ بمسمى قائد جهاز والأصل أن يكون ٥ فقط، بالإضافة إلى وجود ٧ بمسمى نائب قائد جهاز والأصل أن يكون ٥ أيضاً بحد أقصى، ولكنّي أعزو ذلك لوجود بعض المسميات في الأجهزة الأمنية تساوي نائب قائد الجهاز كمساعدي قائد الجهاز، وهناك إدارات تتبع بعض الأجهزة الأمنية ولكنها عملياً تعد أجهزة منفصلة كالإدارة العامة للشرطة الدولية " الانتربول " والتي تتبع جهاز الشرطة الفلسطينية ومراكز التأهيل والإصلاح التي كانت تتبع الشرطة ولكنها أصبحت مؤخراً مديرية مستقلة تتبع لوزير الداخلية والأمن الوطني مباشرة، أما بخصوص ما يقع تحت " غير ذلك " فهم أفراد العينة الذين يقومون مقام مدراء الإدارات المركزية بالإنابة عملياً ولم يأخذوا المسمى رسمياً.

جدول (١٦): المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية %
قائد الجهاز	8	7.6
نائب قائد الجهاز	7	6.7
مدير عام إدارة الجهاز	75	71.4
غير ذلك	15	14.3
المجموع	105	100.0

- توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة العسكرية

يتضح من جدول (١٧) أن ما نسبته 4.8% من عينة الدراسة رتبتهم العسكرية " عميد أو لواء"، 16.2% " عقيد"، 38.1% "مقدم"، 18.1% "رائد"، 16.2% "نقيب"، 6.6% "ملازم أول". وأرى أنّ هذه النسب متناسبة وطبيعة العينة التي أدرسها حيث نرى أن قيادات الأجهزة الرئيسية الخمسة هم من لهم رتبة عميد أو لواء، وبقية القيادات لهم مسميات عقيد وحتى ملازم أول وهذا توزيع معقول للإدارات المركزية والرئيسية في الأجهزة الأمنية، وأرى أنّ هذه الرتب تتناسب بشكل كبير مع عمر أفراد عينة الدراسة وتتناسب بشكل كبير مع سنوات الخدمة التي قضوها في وزارة الداخلية والأمن الوطني.

جدول (١٧): الرتبة العسكرية

الرتبة العسكرية	العدد	النسبة المئوية %
عميد أو لواء	5	4.8
عقيد	17	16.2
مقدم	40	38.1
رائد	19	18.1
نقيب	17	16.2
ملازم أول	7	6.6
المجموع	105	100.0

- **توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة في وزارة الداخلية**

يتضح من جدول (١٨) أن ما نسبته ٣٠,٥% من عينة الدراسة سنوات الخدمة لديهم في وزارة الداخلية أقل من ٦ سنوات ، ١٩,٠% تتراوح ما بين ٦ إلى أقل من ١١ سنة، بينما ٥٠,٥% سنوات الخدمة لديهم في وزارة الداخلية ١١ سنوات فأكثر. وقد تم تقسيم سنوات الخدمة بهذه الطريقة حسب العمل الزمني لهذه الأجهزة، حيث من عملوا أقل من ٦ سنوات هم من التحقوا بالأجهزة الأمنية بعد الانتخابات التي جرت في عام ٢٠٠٦م والتي شُكلت على إثرها حكومة فلسطينية بقيادة حركة حماس، ومن خدموا من ٦ إلى ١١ عام هم من التحقوا بالأجهزة الأمنية بعد انتفاضة الأقصى، وأرى أن ما يقارب ال 70% من أفراد العينة هم ممن لديهم خبرة طويلة في العمل في وزارة الداخلية وخاصة أن فئة قيادة الأجهزة تحتاج لهذه الفئة، ونسبة ال 30% هي نسبة جيدة لتأهيل قيادات جدد يستفيدوا من خبرة زملائهم الذين قضوا أكثر منهم في العمل في الأجهزة الأمنية في وزارة الداخلية.

جدول (١٨): سنوات الخدمة في وزارة الداخلية

سنوات الخدمة في وزارة الداخلية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من ٦ سنوات	32	30.5
من ٦- أقل من ١١ سنة	20	19.0
11سنة فأكثر	53	50.5
المجموع	105	100.0

لاختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام الاختبارات غير المعلمية (اختبار الإشارة، مان- وتني، كروسكال- والاس) هذه الاختبارات مناسبة في حالة أن توزيع البيانات لا يتبع التوزيع الطبيعي.

*** اختبار الفرضيات حول متوسط (وسيط) درجة الإجابة يساوي درجة الحياد (درجة الموافقة المتوسطة)**

الفرضية الصفرية: اختبار أن متوسط درجة الإجابة يساوي ٦ وهي تقابل موافق بدرجة متوسطة حسب المقياس المستخدم.

الفرضية البديلة: متوسط درجة الإجابة لا يساوي ٦

إذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهى ٦ ، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أقل من 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء أفراد العينة يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرية عن درجة الموافقة المتوسطة. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

* ولاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار دلالة معامل ارتباط بيرسون (سبيرمان) وفي هذه الحالة سيتم اختبار الفرضية الإحصائية التالية:

الفرضية الصفرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة موضع الاهتمام.

الفرضية البديلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة موضع الاهتمام.

إذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة ، أما إذا كانت Sig.(P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة.

6.11 تحليل فقرات الاستبانة:

================

- **تحليل فقرات مجال " السياسة الإعلامية الأمنية "**

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عنها. النتائج موضحة في جدول (١٩)

جدول (١٩)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال " السياسة الإعلامية الأمنية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
١	يوجد سياسة إعلامية أمنية واضحة للإعلام الأمني	6.08	60.8	1.86	0.95	0.171	15
٢	سياسة الإعلام الأمني مفهومة ومعلومة لديك	6.70	67.0	1.94	3.48	0.000*	7
٣	يوجد انسجام بين السياسة الإعلامية الأمنية وبين السياسة العامة لوزارة الداخلية	6.54	65.4	2.04	3.60	0.000*	9
٤	السياسة الإعلامية الأمنية متضمنة في الخطة العامة لوزارة الداخلية	6.35	63.5	2.01	2.79	0.003*	13
٥	السياسة الإعلامية الأمنية المتبعة تعكس رؤية وزارة الداخلية بصورة دقيقة	6.50	65.0	1.99	3.22	0.001*	11
٦	السياسة الإعلامية الأمنية منسجمة مع السياسة الإعلامية العامة للحكومة	6.93	69.3	1.81	4.66	0.000*	5
٧	السياسة الإعلامية الأمنية واضحة للقيادات العليا والمتوسطة في الوزارة	6.37	63.7	2.07	2.79	0.003*	12
٨	تشمل السياسة الإعلامية الأمنية القضايا الأمنية المختلفة	6.30	63.0	1.98	2.26	0.012*	14

٩	ألتزم أنا وجهازي بالسياسة الإعلامية الأمنية	7.56	75.6	2.00	6.50	0.000*	1
١٠	تعمل السياسة الإعلامية الأمنية على تقليص الفجوة بين المجتمع والأجهزة	6.54	65.4	2.17	3.22	0.001*	8
١١	تشمل السياسة الإعلامية الأمنية تعزيز الجانب الديني والأخلاقي في المجتمع	7.07	70.7	1.99	4.92	0.000*	4
١٢	تهدف السياسة الإعلامية الأمنية إلى زيادة الوعي الأمني في المجتمع	7.22	72.2	1.94	5.61	0.000*	2
١٣	يشرف على وضع السياسة الإعلامية الأمنية مختصون في الإعلام والأمن	6.52	65.2	1.98	2.51	0.006*	10
١٤	السياسة الإعلامية الأمنية نابعة عن حاجة الوزارة ومتطلباتها الأمنية	7.18	71.8	1.92	5.72	0.000*	3
١٥	تقوم قيادة الوزارة بدعم تنفيذ السياسة الإعلامية الأمنية	6.84	68.4	2.12	5.09	0.000*	6
	السياسة الإعلامية الأمنية	**6.71**	**67.1**	**1.54**	**4.61**	**0.000***	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (١٩) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " ألتزم أنا وجهازي بالسياسة الإعلامية الأمنية " يساوي 7.56 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 75.6%، قيمة الاختبار 6.50 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة، ويعزو الباحث هذا التأييد بسبب ما قامت به قيادة الوزارة ووزير الداخلية بالتشديد بضرورة الالتزام بالمحددات الإعلامية العامة ومركزية المرجعية الإعلامية المتمثلة في الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام في وزارة الداخلية.

– المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " تشمل السياسة الإعلامية الأمنية القضايا الأمنية المختلفة " يساوي 6.30 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 63.0%، قيمة الاختبار 2.26 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.012 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد

زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة، وهذا يرجع إلى أن الإعلام الأمني يشمل معظم القضايا الأمنية المرتبطة بالوزارة ولكنها لا تغطي كل القضايا الأمنية وذلك لسببين إحداهما قصور الجهة المخولة لذلك، والآخر لحساسية الأمر وعدم تحقيقه أي أهداف أمنية بتغطيته.

- **وبشكل عام** يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.71، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 67.1%، قيمة الاختبار 4.61، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **السياسة الإعلامية الأمنية**" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية السياسة الإعلامية الأمنية وكونها ركيزة أساسية من ركائز خطة وزارة الداخلية وعلى إثرها تتأثر قرارات ومواقف الوزارة وأجهزتها الأمنية، وبالرغم من وضوح هذا الأمر وأهميته إلا أنه يظهر قلة وضوح واطلاع قادة الأجهزة الأمنية على هذه السياسة كونها غير متضمنة في خطة وسياسات الوزارة العامة، وعدم إشراك الإعلام في وضع السياسة العامة للوزارة رغم قناعة القيادة بأهمية دور الإعلام الأمني وأثره على أداء العاملين في الأجهزة ودوره في المجتمع الفلسطيني كونه ذراع رئيسي مساعد لأجهزة الأمن والتي تقوم بإيصال رسالة الأجهزة الأمنية للمجتمع وتوضيح ما لدى الأمن من تصورات قد تكون غائبة عن أفراد المجتمع. وتتفق القيادة العليا في الوزارة على هذا المبدأ حيث يؤكد وزير الداخلية أ.فتحي حماد في المقابلة التي أجراها معه الباحث على أن الوزارة عاكفة على وضع سياسات أمنية إستراتيجية للوزارة والإعلام الأمني جزء أساسي في صناعة هذه السياسات كون قناعته بتأثير الإعلام ودوره في صناعة القرار، واتفق معه كل من وكيل الوزارة أ.كامل أبو ماضي، والمراقب العام لوزارة الداخلية أ.سامي نوفل.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الجحني، ٢٠٠٩م) والتي استنتجت أن السياسات الإعلامية غير الناضجة تبرز سلبيات الحملات الأمنية مما يزيد من مقاومة المجتمع لها الأمر الذي يحدث فجوة بين المجتمع والحملات الأمنية. وقد اتفقت النتائج أيضا من دراسة (الحربي، ٢٠٠٣) بأن العاملين في الأجهزة الأمنية ملتزمون بسياسة المؤسسة الأمنية وتتفق هذه السياسة مع أخلاقياتهم. واتفقت أيضا مع دراسة (الشتوي، ٢٠٠٩) بأن السياسات الإعلامية غير الناضجة ساهمت في إحداث فجوة بين المجتمع والحملات الأمنية.

- **تحليل فقرات مجال** " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني "

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عنها. النتائج موضحة في جدول (٢٠).

جدول (٢٠)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال

" المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
١	القائمون على الإعلام الأمني متخصصون في العمل الإعلامي الأمني	6.14	61.4	1.88	1.19	0.118	7
٢	القائمون على الإعلام الأمني يقومون بواجبهم بصورة إيجابية	6.31	63.1	1.79	2.57	*0.005	6
٣	العاملون في الإعلام الأمني لديهم الكفاءة المناسبة	6.02	60.2	1.77	0.68	0.247	9
٤	العاملون في الإعلام الأمني يعكسون الجهود الأمنية للأجهزة	6.32	63.2	1.88	2.54	*0.006	5
٥	يوجد تنسيق بين القائمين على الإعلام الأمني وقيادة الأجهزة الأمنية	6.41	64.1	2.02	2.51	*0.006	4
٦	يوجد أهمية كبيرة للعاملين في الإعلام الأمني	7.01	70.1	2.06	5.09	*0.000	1
٧	يقوم العاملون في الإعلام الأمني بتنفيذ السياسة الإعلامية الأمنية للوزارة	6.79	67.9	1.92	4.24	*0.000	2
٨	يطور العاملون في الإعلام الأمني أنفسهم مهنيا	6.48	64.8	1.91	3.69	*0.000	3
٩	يوجد انسجام بين العاملين في الإعلام الأمني وأفراد الأجهزة الأمنية	6.00	60.0	2.06	1.79	0.073	10

١٠	يوجد إبداع وتجديد في الأعمال التي يقوم بها العاملون في الإعلام الأمني	5.91	59.1	1.90	-0.53	0.299	11
١١	يمتلك العاملون في الإعلام الأمني المهارة الكافية للتعامل مع الأزمات	6.04	60.4	2.00	1.62	0.053	8
	المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني	**6.31**	**63.1**	**1.59**	**3.35**	**0.000***	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (٢٠) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " يوجد أهمية كبيرة للعاملين في الإعلام الأمني " يساوي 7.01 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 70.1 %، قيمة الاختبار 5.09 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة.

– المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة " يوجد إبداع وتجديد في الأعمال التي يقوم بها العاملون في الإعلام الأمني " يساوي 5.91 أي أن المتوسط الحسابي النسبي59.1 %، قيمة الاختبار-0.53 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.299 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة تقريباً على هذه الفقرة، ويرجع ذلك إلى أن المجالات التي يعمل بها الإعلام الأمني محدودة ولا يوجد آفاق لعرض منتوجات الإعلام الأمني عليها.

– **وبشكل عام** يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي ٦,٣١، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 63.1%، قيمة الاختبار 3.35، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى كون العاملين في الإدارة المسئولة عن الإعلام الأمني هم الركيزة الأساسية ورأس المال الحقيقي للعمل الإعلامي في الوزارة، وكلما طوّر وتطور العاملون في

الإعلام الأمني مهنيا أثّر ذلك على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية لتأثيرهم المباشر على صورة الوزارة التي يقومون بعكسها في المجتمع، وكلما فهم العاملون في الإعلام الأمني دورهم الحقيقي وأهميته وخطورته كلما قاموا بتطوير أنفسهم وعملهم وكلما زادوا من الإبداع والتجديد في العمل، ولكنه كما يظهر وكما يعتقد الباحث ما زال العاملون في الإعلام الأمني يشعرون ويشعر غيرهم من العاملين في الوزارة أنهم منعزلون منفصلون بعيدون نوعاً ما عن مكونات الأجهزة الأمنية، وقد يتم التعامل معهم على أنهم ليسوا جزءاً منهم ما قد يؤثر على أداء الإعلام الأمني لدوره وهذا يؤثر على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

وقد أكد وزير الداخلية حماد ووكيل الوزارة أبو ماضي على أهمية العاملين في الإعلام الأمني وعلى كونهم جزء أساسي من الوزارة وعلى اهتمامهم وحرصهم على تطوير الكادر الإعلامي في الوزارة، وهذا يظهر جليا في سياسة الوزير الداعمة لأفراد الإعلام الأمني ومنحهم الفرص المتعددة للمشاركة في دورات داخلية وخارجية لتطوير أنفسهم، إلا أن مراقب عام الداخلية نوفل حمّل الإعلام الأمني المسئولية في عدم اندماج أفراده في بوتقة الأجهزة الأمنية وطالب بمزيد من التطوير والتدريب بالرغم من أن ما هو موجود مقبول ولكن لا بد من المزيد.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (اللويح، ٢٠٠٨م) والتي أكدت أن نقص المختصين في مجال الإعلام الأمني هو أحد معوقات التي تحد من دور الإعلام الأمني في تحقيق فاعلية برامجه.

واتفقت أيضا مع دراسة (الشتوي، ٢٠٠٩م) حيث استنتجت الدراسة أن عدم تدريب الكوادر الإعلامية على كيفية التوعية الثقافية الأمنية هو أحد معوقات تطور الإعلام الأمني.

- **تحليل فقرات مجال** " شمولية التغطية الإعلامية الأمنية "

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عنها. النتائج موضحة في جدول (٢١).

جدول (٢١)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال

" شمولية التغطية الإعلامية الأمنية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
١	الإعلام الأمني يغطي كافة أعمال وانجازات الأجهزة الأمنية	6.17	61.7	2.02	1.66	*0.049	6
٢	يتابع الإعلام الأمني كافة القضايا الأمنية ويغطيها بالطريقة المناسبة	6.39	63.9	1.80	2.35	*0.009	3
٣	يقوم الإعلام الأمني بعمل حملات إعلامية نابعة من خطط الأجهزة الأمنية	6.33	63.3	1.97	2.32	*0.010	4
٤	يوجد توازن في تغطية أخبار وانجازات الأجهزة الأمنية المختلفة	5.75	57.5	1.96	-0.44	0.330	10
٥	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا مكافحة المخدرات بشكل جيد	6.16	61.6	2.15	1.81	*0.035	7
٦	يقوم الإعلام الأمني بتغطية الشئون المرورية بشكل جيد	6.51	65.1	1.90	2.76	*0.003	1
٧	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا المباحث بشكل جيد	6.15	61.5	2.16	1.40	0.080	8
٨	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا العمالة والتخابر بشكل جيد	6.46	64.6	1.85	2.48	*0.007	2
٩	يقوم الإعلام الأمني بتغطية أعمال الدفاع المدني بشكل جيد	6.29	62.9	2.00	1.89	*0.030	5
١٠	يقوم الإعلام الأمني بتغطية انجازات الأمن والحماية بشكل جيد	5.63	56.3	2.15	-0.11	0.457	11

١١	يقوم الإعلام الأمني بتغطية أعمال الأمن الوطني بشكل جيد	4.97	49.7	2.37	-2.33	*0.010	14
١٢	يقوم الإعلام الأمني بعمل توعية أمنية شاملة كافة القضايا الأمنية	5.54	55.4	2.04	-0.55	0.290	12
١٣	يقوم الإعلام الأمني بتغطية القضايا الأمنية في جميع محافظات القطاع	5.76	57.6	2.15	0.00	0.500	9
١٤	يقوم الإعلام الأمني بتغطية القضايا الأمنية في جميع الأوقات (٢٤س/٧يوم)	5.01	50.1	2.26	-2.80	*0.003	13
	شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	**5.91**	**59.1**	**1.58**	**0.00**	***0.500**	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (٢١) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " يقوم الإعلام الأمني بتغطية الشئون المرورية بشكل جيد " يساوي 6.51 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 65.1%، قيمة الاختبار2.76 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠,٠٠٣ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة، ويعزو الباحث هذا التأييد إلى الاهتمام لدى الجمهور للقضايا المرورية التي تؤثر في حياته اليومية والتي تمس كافة المواطنين بلا استثناء.

– المتوسط الحسابي للفقرة الثانية عشر " يقوم الإعلام الأمني بعمل توعية أمنية شاملة كافة القضايا الأمنية " يساوي 5.54 أي أن المتوسط الحسابي النسبي55.4 %، قيمة الاختبار -0.55 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.290 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة تقريباً على هذه الفقرة، وهذا أمر حقيقي حيث يوجد قصور جلي في عمل الإعلام الأمني في مجال التوعية الأمنية.

– المتوسط الحسابي للفقرة الحادية عشر " يقوم الإعلام الأمني بتغطية أعمال الأمن الوطني بشكل جيد " يساوي 4.97 أي أن المتوسط الحسابي النسبي49.7 %، قيمة الاختبار-2.33 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.010 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى

دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد نقص عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة على هذه الفقرة، ويعزو الباحث هذا الأمر إلى طبيعة عمل قوات الأمن الوطني الروتينية والقائمة على حماية الحدود والتي لا يوجد بها أمور تمس المواطن مباشرة ولا يوجد بها أحداث إلا في حالات نادرة.

- **وبشكل عام** يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.91 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 59.1%، قيمة الاختبار 0.00، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٥٠٠ لذلك يعتبر مجال " **شمولية التغطية الإعلامية الأمنية** " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة تقريباً على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن التغطية الشاملة مهمة لدى الأجهزة الأمنية ولكن عدم التغطية لن يوقفهم عن أداء عملهم الرسمي المطلوب منهم، ولكن سيكون تأثيره إيجابيا إذا تمت التغطية بالطريقة المناسبة، ويرى الباحث أن طبيعة الأعمال الأمنية تجعل نسبة تغطيتها متفاوتة وذلك تبعاً لأهميتها لدى الجمهور المستهدف، وهذا لا يعني عدم أهمية العمل الأمني المنجز أو الجهاز الذي ينفذه، وهذا ما ظهر جليا من إجابات المبحوثين بأن هناك اهتماماً حقيقيا في تغطية الأعمال المرورية وأنشطة مكافحة التخابر وانجازات الدفاع المدني، وهناك قصور برأي المبحوثين في مجالات الأجهزة الأخرى يعزى كما يرى الباحث أن الإعلام يعكس ما يرغب الجمهور بمعرفته بصورة أكبر. ويرى الباحث أن هناك قصور وتقصير حقيقي في عمل الإعلام الأمني في مجال التوعية الأمنية ودوره الرئيسي في تهيئة الرأي العام، وهذا ما أيدته إجابة المبحوثين، وهذا ما أكد عليه مراقب عام وزارة الداخلية أ. نوفل حيث رأى أن الإعلام الأمني لم يقم بدوره المطلوب قبل انجاز الأعمال الأمنية بالرغم من نجاحاته في التغطية والعمل أثناء وبعد العمل الأمني، وأكد على أن العمل الاستباقي للعمل الأمني والتوعية الأمنية لا بد أن تكونا من أهم الأولويات القادمة في عمل الإعلام الأمني لأهميتهما بالنسبة لعمل الأجهزة الأمنية.

وقد استنتجت دراسة (الحربي، ٢٠٠٩م) أن هناك فروق جوهرية في حجم النشر بالصحف المحلية الذي يتناول التعريف بمهام وأعمال الدفاع المدني بين صحف الدراسة. كما اتفقت مع دراسة (الشتوي، ٢٠٠٩) بأنه لا تزال جهود الإعلام الأمني في التوعية دون المستوى المطلوب.

- **تحليل فقرات مجال** " ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية "

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عنها. النتائج موضحة في جدول (٢٢).

جدول (٢٢)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال

" ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
١	يلتزم الإعلام الأمني بالتعليمات الأمنية الخاصة الصادرة من قيادة الوزارة	7.63	76.3	1.66	7.44	*0.000	1
٢	إدارة الإعلام الأمني مطلعة على المعلومات السرية في الوزارة	5.95	59.5	2.12	0.00	0.133	13
٣	الوزارة توفر المعلومات الأمنية اللازمة للإعلام الأمني	6.50	65.0	1.92	3.02	*0.001	7
٤	يتمتع القائمون على الإعلام الأمني بالأمانة في الحفاظ على المعلومات السرية	6.87	68.7	2.16	4.90	*0.000	6
٥	الإعلام الأمني ملتزم بعدم نشر المعلومات الأمنية السرية	7.60	76.0	2.05	6.90	*0.000	2
٦	ينشر الإعلام الأمني المعلومات الأمنية بالتنسيق مع قيادة الأجهزة	7.45	74.5	1.96	6.08	*0.000	4
٧	لدى إدارة الإعلام الأمني الوعي الكافي للاستفادة من المعلومات الأمنية السرية	6.92	69.2	2.02	5.17	*0.000	5
٨	يقوم الإعلام الأمني بتهيئة الرأي العام بخصوص أي أمور سرية قد تنشر لاحقاً	6.39	63.9	2.10	3.18	*0.001	10
٩	يقوم الإعلام الأمني بمحاربة الإشاعة بشكل مهني	6.50	65.0	2.09	2.42	*0.008	8

١٠	يقوم الإعلام الأمني بتوظيف المعلومات الأمنية بطريقة مناسبة	6.39	63.9	2.04	3.00	*0.001	10
١١	يوجه الإعلام الأمني وسائل الإعلام بشكل جيد تجاه القضايا الأمنية	6.37	63.7	2.11	2.42	*0.008	12
١٢	يتم اطلاع الإعلام الأمني بشكل دائم بخصوص أي ضوابط ومحاذير جديدة	6.40	64.0	1.91	2.73	*0.003	9
١٣	الالتزام بالضوابط الأمنية إعلاميا يدعم جهود الأجهزة الأمنية	7.52	75.2	1.88	6.50	*0.000	3
	ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	**6.82**	**68.2**	**1.57**	**5.25**	***0.000**	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (٢٢) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " يلتزم الإعلام الأمني بالتعليمات الأمنية الخاصة الصادرة من قيادة الوزارة " يساوي 7.63 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي76.3 %، قيمة الاختبار 7.44 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة، ويعزو الباحث هذا التأييد إلى وعي القائمين والعاملين في الإعلام الأمني ومعرفتهم في مدى حساسية المعلومات الأمنية وتأثيراتها الكبيرة على المجتمع.

– المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " إدارة الإعلام الأمني مطلعة على المعلومات السرية في الوزارة " يساوي 5.95 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 59.5%، قيمة الاختبار 0.00 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.133 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة تقريباً على هذه الفقرة، ويعزو الباحث هذا الأمر لعدم قناعة القيادة المتوسطة في الأجهزة الأمنية لكون الإعلام الأمني جزء من صناعة القرار، ولكنه يختلف عن قناعة القيادة العليا المؤمنة بأهمية اطلاع الإعلام الأمني على تفاصيل الأمور وحيثياتها في الوزارة.

- **وبشكل عام** يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.82، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 68.2%، قيمة الاختبار 5.25، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأجهزة الأمنية تتعامل مع أكثر المعلومات سرية وتتعلق بالأمن القومي ولذلك كان لدى قيادات هذه الأجهزة المعرفة الحقيقية لما لهذه الضوابط والمحاذير من أهمية في التأثير على العمل الأمني وأداء العاملين ومدى ضرورة الالتزام والحفاظ على معلومات الوزارة والاستفادة منها على قدر الحاجة لخدمة أهداف الوزارة الأمنية، وهذا ما يعارضه في الغالب رجالات الإعلام الذين يرون أحقيتهم في الاطلاع على كافة المعلومات ويعتبرونها حق طبيعي للإعلام وللمجتمع، ولكن هذا الصراع قائم منذ الأزل وسيستمر في التجاذب في أحقية الاحتفاظ أو نشر المعلومات الأمنية التي تعتبرها الأجهزة الأمنية سرية ويعتبرها الإعلام حق.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الشنتوي، ٢٠٠٩م) والتي رأت أن عدم خبرة بعض الكوادر من الإعلاميين ببعض الاعتبارات الأمنية هو أحد معوقات إنجاح الإعلام الأمني في الحملات الأمنية.

– تحليل فقرات مجال " موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية "

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عنها. النتائج موضحة في جدول (٢٣).

جدول (٢٣)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال

" موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
١	يقوم الإعلام الأمني بنشر أخبار الوزارة والمعلومات الأمنية بطريقة موضوعية	6.98	69.8	1.95	5.28	*0.000	6
٢	شفافية المعلومات الواصلة للإعلام الأمني من الأجهزة تؤدي لزيادة مصداقيته	7.75	77.5	1.94	7.45	*0.000	4
٣	يؤثر العامل السياسي على موضوعية نشر أخبار الوزارة	7.94	79.4	1.67	8.21	*0.000	2
٤	الموضوعية جزء أساسي من سياسة الوزارة الإعلامية الأمنية	7.35	73.5	1.81	6.00	*0.000	5
٥	يتم التأكيد على الأجهزة الأمنية بإيصال تقارير دقيقة للإعلام الأمني لنشرها	6.93	69.3	1.91	4.58	*0.000	7
٦	عدم التضخيم والتهويل يعزز موضوعية الإعلام الأمني	7.87	78.7	2.01	7.37	*0.000	3
٧	أقوم بمراجعة الإعلام الأمني للتأكد من موضوعية المعلومات الأمنية المنشورة	6.70	67.0	2.06	4.12	*0.000	8
٨	التنسيق الدائم بين الإعلام الأمني والأجهزة يزيد موضوعية النشر	7.95	79.5	1.86	7.65	*0.000	1
	موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية	**7.43**	**74.3**	**1.46**	**8.42**	***0.000**	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (٢٣) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " التنسيق الدائم بين الإعلام الأمني والأجهزة يزيد موضوعية النشر " يساوي 7.95 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي79.5 %، قيمة الاختبار7.65 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الأجهزة الأمنية وقياداتها بالمشاركة فيما سيتم نشره بما يخص عملها واهتماماتها، والتأكد من أن ما سيتم نشره لا يؤثر على مسار عمل الجهاز الأمني، بل سيخدم في المساعدة في تحقيق أهداف الجهاز الأمني المختص بالمادة المنشورة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " أقوم بمراجعة الإعلام الأمني للتأكد من موضوعية المعلومات الأمنية المنشورة " يساوي 6.70 أي أن المتوسط الحسابي النسبي67.0 %، قيمة الاختبار4.12 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة، وذلك بسبب ضرورة تعديل أو تصحيح أي معلومات قد تكون غير دقيقة، وهذا التنسيق والمراجعة هي حالة صحية تظهر مدى اهتمام رجالات الأمن بما ينشر في الإعلام.

- **وبشكل عام** يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.43، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 74.3%، قيمة الاختبار 8.42، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن التغطية الأمنية إذا لم تنشر بطريقة موضوعية ومهنية وكانت صادقة دقيقة ستكون ثغرة في صورة وزارة الداخلية وأمانتها، وستؤدي لحدوث المغالطات ونشر الشائعات، وتضخيم الأمور وستفقد الوزارة مصداقيتها لدى الجمهور، والقيادات الأمنية باتت تعلم مدى خطورة الإعلام وتأثيره على الرأي العام، وترى أن عدم الدقة والمصداقية سيؤدي إلى نتائج وخيمة وغير مرجوة، أضف إلى ذلك الطبيعة والفطرة الإسلامية التي تفرض علينا وتلزم الوزارة بنقل الأحداث والأمور بصورة صادقة واضحة وموضوعية دون لي للكلم.

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (اللويح، ٢٠٠٨م) حيث أكدت النتائج ضرورة تحلي الإعلام الأمني بالموضوعية والواقعية في بث رسائله، وأن تهويل الأمور والمبالغة فيها وعدم المصداقية

يفقد الإعلام ثقة الجمهور مما يقلل من تأثيره وعليه لا بد من أن يتحلى الإعلام بالموضوعية والواقعية في بث رسائله. واتفقت أيضا مع دراسة (الشتوي، ٢٠٠٩م) إلى أن عدم شفافية المعلومات الواردة من الأجهزة القائمة بالحملات الأمنية أدى إلى عدم مصداقية المادة التي يقدمها الإعلام الأمني، وهذا بسبب ما تميل له الأجهزة القائمة على الحملات الأمنية كثيرا من إخفاء معلوماتها لدواع أمنية الأمر الذي يؤدي لعدم مصداقية المادة التي يقدمها الإعلام الأمني لاعتماده على معلومات منقوصة.

- **تحليل فقرات مجال** " تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية "

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عنها. النتائج موضحة في جدول (٢٤).

جدول (٢٤)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال

" تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
١	يوجد تواصل وتنسيق دائم بين وسائل الإعلام والأجهزة الأمنية	6.73	67.3	1.92	4.66	*0.000	6
٢	يتم نشر أخبار الوزارة على الموقع الالكتروني للوزارة	7.84	78.4	1.87	7.40	*0.000	2
٣	يتم نشر أخبار الوزارة على الإذاعات المحلية	6.78	67.8	1.93	4.42	*0.000	4
٤	يتم نشر أخبار الوزارة على وسائل الإعلام الجديد (الفيس بوك – تويتر – يوتيوب)	6.25	62.5	1.92	2.28	*0.011	7
٥	يتم نشر أخبار الوزارة في الصحف المحلية	6.76	67.6	2.04	4.07	*0.000	5
٦	يتم نشر أخبار الوزارة في ملحق الداخلية في صحيفة الرأي الحكومية	7.90	79.0	1.74	7.97	*0.000	1
٧	يتم نشر أخبار الوزارة على الفضائيات الفلسطينية	6.13	61.3	2.08	0.87	0.193	8
٨	يتم نشر أخبار الوزارة على مواقع الانترنت الإخبارية	6.78	67.8	2.00	4.04	*0.000	3
	تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية	6.90	69.0	1.54	6.10	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (٢٤) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " يتم نشر أخبار الوزارة في ملحق الداخلية في صحيفة الرأي الحكومية " يساوي 7.90 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي79.0 %، قيمة الاختبار 7.97 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة، وهذا يرجع إلى المتابعة الدائمة لهذه القيادات لملحق الداخلية الأسبوعي الذي يصلهم بشكل دوري ويتابعون به ما ينشر من أخبار، وهي الوسيلة الأسهل لهم في المتابعة حيث يكون بين يديهم وصادر عن الإدارة العامة للعلاقات العامة والإعلام التابعة للوزارة.

– المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " يتم نشر أخبار الوزارة على الفضائيات الفلسطينية " يساوي 6.13 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 61.3%، قيمة الاختبار 0.87 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.193 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة تقريباً على هذه الفقرة، وهذا أمر طبيعي أن تكون الفضائيات الفلسطينية في ذيل من تنشر الأخبار الأمنية وذلك لطبيعة أن هذه الفضائيات تصل العالم بأسره، ولن تكون القضايا الأمنية اليومية الخاصة بالجمهور المحلي من اهتماماتها الأساسية.

– **وبشكل عام** يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.90 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 69.0%، قيمة الاختبار 6.10، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية**" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى المتابعة المتنوعة لوسائل الإعلام بمختلف صورها من قبل القيادات الأمنية، ولكن تختلف نسبة المتابعة، وتختلف نسبة نشر الأخبار والأحداث الأمنية حسب طبيعة هذه الوسائل، فنرى أن على رأس الوسائل التي تنشر أخبار الوزارة والأحداث الأمنية هي بالطبع الوسائل التي تنطلق من الوزارة ذاتها وهي ملحق الداخلية الأسبوعي الصادر مع صحيفة الرأي الحكومية، بالإضافة إلى موقع وزارة الداخلية الإلكتروني والذي يعد من أكبر وأهم وأكثر المواقع الحكومية الفلسطينية متابعة على الشبكة العنكبوتية، ويأتي بعد ذلك المواقع الالكترونية وطبيعتها تساعدها على نشر كل ما يصدر من أخبار وأحداث أمنية، ويأتي بعدها الإذاعات والصحف

المحلية، وفي آخرها الفضائيات الفلسطينية التي لا تستطيع متابعة تفاصيل الأحداث الأمنية المحلية كون جمهورها عالمي وليس الجمهور المحلي فقط.

ونرى أن هذه النتائج تباينت مع ما نتج عن دراسة (الشتوي، ٢٠٠٩) والتي استنتجت بأن التلفاز يعد من أهم وسائل الإعلام التي تؤدي دورا في تنمية الوعي الأمني لدى المجتمع، ولكنها اتفقت في أن الصحف تعد من أهم وسائل الإعلام التي تؤدي دوراً في تنمية الوعي الأمني لدى المجتمع، وذلك لأن الصحف لديها خاصية التغطية الشاملة والتحليل. وقد اتفقت أيضا مع دراسة (ET.AL, Korezenny F., 1987) بأن زيادة التعرض للمواد الإخبارية المذاعة والمرئية تسهم بشكل كبير في زيادة المعرفة والإدراك بالأمور السياسية أكثر من التعرض للوسائل المطبوعة.

- **تحليل جميع فقرات مجالات " الإعلام الأمني "**

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عنها. النتائج موضحة في جدول (٢٥).

جدول (٢٥)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجالات " الإعلام الأمني "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)
١.	**جميع فقرات مجال الإعلام الأمني**	6.61	66.1	1.39	3.51	*0.000

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (٢٥) يمكن استخلاص ما يلي:

- **وبشكل عام** يمكن القول بأن المتوسط الحسابي **لجميع فقرات مجال الإعلام الأمني** يساوي 6.61 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 66.1%، قيمة الاختبار 3.51، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر **جميع فقرات مجالات "الإعلام الأمني"** دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع فقرات مجال الإعلام الأمني قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على فقرات هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك لأهمية هذا النوع من الإعلام المتخصص وخاصة في زمن التكنولوجيا المتقدمة، وزمن السرعة وعالم السماوات المفتوحة، والذي باتت فيه وسائل الإعلام بكافة أشكالها المؤثر الأكبر حتى على الحكومات والدول، وهي التي تشعل الحروب وتنذر بالانقلابات والثورات، عليه يأتي الإعلام الأمني من الأهمية بمكان في نظر القيادات الأمنية في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة.

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (Schneider, 1985) بضرورة الاستفادة من النموذج التنظيمي المختلط في العلاقات العامة والإعلام والذي يمارس نشاطات اتصالية واسعة، والذي يقدم توجيهات وإرشادات ذات جدوى لإدارة المؤسسة.

- **تحليل فقرات مجال " أداء العاملين في الأجهزة الأمنية "**

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي ٦ أم اختلفت عنها. النتائج موضحة في جدول (٢٦).

جدول (٢٦)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (.Sig) لكل فقرة من فقرات مجال

" أداء العاملين في الأجهزة الأمنية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
١	يؤدي العاملون في الأجهزة الأعمال بالفاعلية والكفاءة المطلوبة	6.72	67.2	1.78	4.77	0.000*	12
٢	يبذل العاملون في الأجهزة الأمنية أقصى جهودهم للوصول للنتائج المطلوبة	7.05	70.5	1.96	5.36	0.000*	7
٣	يحرص العاملون في الأجهزة الأمنية بتنفيذ الأعمال وفق الخطط الموضوعة	6.82	68.2	1.81	4.56	0.000*	9
٤	تتوفر لدى العاملين كافة المعلومات اللازمة لإنجاز أعمالهم	6.28	62.8	1.96	2.79	0.003*	14
٥	لدى العاملين المهارة والقدرة لحل المشاكل	6.47	64.7	1.82	3.60	0.000*	13
٦	استخدام التكنولوجيا أدى إلى سرعة انجاز العمل	7.12	71.2	2.02	5.65	0.000*	4
٧	استخدام وسائل اتصال حديثة أدى إلى سرعة انجاز العمل	7.24	72.4	2.09	6.08	0.000*	2
٨	زادت البرامج التدريبية من مهارة العاملين في الأجهزة الأمنية	7.47	74.7	1.78	7.29	0.000*	1
٩	ساهم العاملون في الأجهزة الأمنية من تحقيق الأهداف الموضوعة	7.04	70.4	1.72	5.63	0.000*	8
١٠	يلتزم العاملون بأوقات الدوام المحددة لهم	7.06	70.6	2.24	5.26	0.000*	6

١١	تتوفر لدى العاملين المعرفة الكاملة بمتطلبات الأعمال المكلفين بها	6.73	67.3	1.95	4.83	*0.000	11
١٢	تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين على حجم ونوعية الأداء المطلوب	7.15	71.5	1.79	6.43	*0.000	3
١٣	تساهم الأفكار والمعتقدات السائدة لدى العاملين في تحسين الأداء	7.11	71.1	1.88	5.51	*0.000	5
١٤	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الوزارة على انجاز الأعمال بكفاءة	6.79	67.9	1.95	4.50	*0.000	10
١٥	تقدم الوزارة مكافآت وحوافز للعاملين الذين يقومون بانجاز أعمالهم بكفاءة	4.79	47.9	2.66	-2.17	*0.015	15
	أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	**6.79**	**67.9**	**1.58**	**5.69**	***0.000**	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (٢٦) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " زادت البرامج التدريبية من مهارة العاملين في الأجهزة الأمنية " يساوي 7.47 (الدرجة الكلية من ١٠) أي أن المتوسط الحسابي النسبي74.7 %، قيمة الاختبار 7.29 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على هذه الفقرة، ويعزو الباحث ذلك إلى ما أولته الوزارة وقيادتها لبرامج التدريب والتطوير وإنشائها للمديرية العامة للتدريب، وإلزام كافة أفراد الأجهزة الأمنية بالالتحاق بالدورات التدريبية وربطها باستحقاقات الرتب.

– المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة عشر " تقدم الوزارة مكافآت وحوافز للعاملين الذين يقومون بانجاز أعمالهم بكفاءة " يساوي 4.79 أي أن المتوسط الحسابي النسبي47.9 %، قيمة الاختبار 2.17- وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.015 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد نقص عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة على هذه الفقرة، ويرجع هذا الأمر بسبب قلة الموارد المالية للوزارة ومعاناتها من الحصار كبقية الشعب الفلسطيني في القطاع، وعدم وجود أموال كافية لأساسيات عمل الوزارة ما أدى لتخفيض المكافآت وندرتها بشكل كبير جدا.

- **وبشكل عام** يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.79 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 67.9%، قيمة الاختبار5.69 وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " **أداء العاملين في الأجهزة الأمنية** " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة على فقرات هذا المجال.

وهذا يشير إلى أن الأجهزة الأمنية تؤدي أعمالها بصورة مقبولة، ويرجع هذا الأمر إلى الظروف التي عاشتها الأجهزة خلال السنوات الماضية حيث أن خبرتها ما زالت لا تتعدى بضع سنوات، وقد عاشت في هذه السنوات أصعب فترات عاشها القطاع من أزمات سياسية وحرب على غزة واستهداف لمكونات الوزارة وقياداتها وكوادرها ومبانيها، إلا أن لديها انتماء كبير لشعبها وقناعتها بواجبها بخدمته، بالإضافة إلى التدريب والتطوير الدائمين الذي يتم لأفراد وكوادر وقيادات الأجهزة الأمنية ما زاد ويزيد من فعالية وحسن أدائها.

وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (الحربي، ٢٠١١) بأن استخدام التقنيات الحديثة في تتبع المجرمين تساعد في تنمية المهارات الأمنية وتحسين أداء ضباط الأمن، وقد استنتجت ذات الدراسة بأنه لا بد لتحسين أداء ضباط الأمن أن يتم تزويد المتميزين بالحوافز المادية والمعنوية، واتفقت ذات الدراسة بأن قلة الدورات التدريبية الخاصة بتنمية المهارات الأمنية تعيق تحسين أداء ضباط الأمن. وقد اتفقت أيضا مع دراسة (Eriksson, & Villeval, 2004) في ضرورة العمل على تحفيز أداء العاملين عن طريق دفع الأجر المجدي والفعال وعدم التركيز فقط على ذوي المهارات في المؤسسة.

6.12 اختبار الفرضيات:

============

سيتم اختبار الفرضيات التالية:

*** <u>الفرضية الرئيسية الأولى:</u> توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين "الإعلام الأمني" و أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.**

ونشتق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية وهي:

***الفرضية الأولى*: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السياسة الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.**

يبين جدول (٢٧) أن معامل الارتباط بين **السياسة الإعلامية الأمنية** وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية يساوي 0.675، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة α=٠,٠٥ وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين **السياسة الإعلامية الأمنية** وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

ويرجع ذلك لما للإعلام من تأثير كبير على الرأي العام، وعليه فإن السياسة الإعلامية الأمنية للوزارة لها أثر حقيقي على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية الذين هم جزء أساسي من المجتمع ويتأثرون بما ينشر على وسائل الإعلام وما يؤثر على عملهم بصورة مباشرة.

جدول (٢٧): معامل الارتباط بين السياسة الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
السياسة الإعلامية الأمنية	0.675	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة α =٠,٠٥.

***الفرضية الثانية*: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.**

يبين جدول (٢٨) أن معامل الارتباط بين المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية يساوي 0.748، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من مستوي الدلالة α= ٠,٠٥ وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

ويرجع ذلك إلى ما يعكسه العاملون في الإعلام الأمني من صورة عن الأجهزة الأمنية والعاملين فيها، فكلما زادت مهنيتهم كلما استطاعوا الاستفادة مما لديهم من معلومات في عكس الصورة الإيجابية للأجهزة الأمنية والعاملين فيها ما يزيد من فاعلية أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

جدول (٢٨): معامل الارتباط بين المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني	0.748	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ =α.

***الفرضية الثالثة*: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين شمولية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.**

يبين جدول (٢٩) أن معامل الارتباط بين شمولية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية يساوي 0.567، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من مستوي الدلالة ٠,٠٥ =α وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين شمولية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام العاملين في الأجهزة الأمنية في متابعة ما قاموا به من انجازات وخدمات للمواطنين ما يظهرهم بصورة جميلة أمام الجمهور فيزيد دافعيتهم لمزيد من الجهد والمثابرة، ورغبة كل جهاز من الأجهزة الأمنية أن يأخذ حقه في الإعلام مقابل ما يقوم به من مجهودات كبيرة في الميدان خدمة للمواطنين.

جدول (٢٩): معامل الارتباط بين شمولية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
بين شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	0.567	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ =α.

***الفرضية الرابعة*: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.**

يبين جدول (٣٠) أن معامل الارتباط بين ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية يساوي 0.728، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من مستوي الدلالة ٠,٠٥ =α وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

ويعزو الباحث ذلك إلى خصوصية المعلومات الأمنية والتي يعتبرها رجال الأمن معلومات سرية لا تستخدم إلا في وقتها ولتحقيق هدف أمني، ولذلك فإن وجود ضوابط ومحاذير تحكم نشر أو إيقاف أي معلومة أمنية يؤثر في الأجهزة الأمنية وأداءها وفعالية عملها.

جدول (٣٠): معامل الارتباط بين ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	0.728	0.000*

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ =α.

***الفرضية الخامسة*: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين موضوعية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.**

يبين جدول (٣١) أن معامل الارتباط بين موضوعية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية يساوي 0.650، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من مستوي الدلالة ٠,٠٥ =α وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين موضوعية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية الصدق وتأثيره على عمل الأجهزة الأمنية كون عدم مصداقية الأخبار المنشورة تؤثر سلباً على أداء هذه الأجهزة.

جدول (٣١): معامل الارتباط بين موضوعية التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
موضوعية التغطية الإعلامية الأمنية	0.650	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ =α.

الفرضية السادسة: **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.**

يبين جدول (٣٢) أن معامل الارتباط بين تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية يساوي 0.662، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من مستوي الدلالة ٠,٠٥ =α وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن العالم اليوم بأسره يعتمد على الإعلام في حياته وجزء مهم من العالم هو الأجهزة الأمنية التي تؤثر وتتأثر بهذه الوسائل بكافة أشكالها وأنواعها

جدول (٣٢): معامل الارتباط بين تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية	0.662	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ =α.

بصورة عامة:

*** الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين "الإعلام الأمني" و أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.**

يبين جدول (٣٣) أن معامل الارتباط بين الإعلام الأمني وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية يساوي 0.769، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من مستوي الدلالة α= ٠,٠٥ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإعلام الأمني وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية هذا الإعلام الأمني في خدمة الأجهزة الأمنية وأعمالها والعاملين فيها من مشاركة لتسويق لتهيئة رأي وتوعية، مما يسهل على الأجهزة الأمنية عملها وييسر عليها كثيراً من الصعاب، ورغم أن هذا الإعلام المتخصص جديد إلا أن هناك اهتماماً كبيرا به وله دورٌ متقدم في عمل الأجهزة الأمنية في قطاع غزة.

وتطابقت هذه النتائج مع دراسة (الزايدي، ٢٠١٠م) والتي رأت أن عدم نجاح العلاقات العامة والإعلام في أداء دورها المناط بها يؤدي إلى عدم نجاح كافة الشعب والأقسام المختلفة بالدفاع المدني. كما اتفقت مع دراسة (Halpern, 1994) بأن هناك اعتماداً كبيراً للسلطة المسئولة على وسائل الإعلام في التأثير على عينة الدراسة بإدراكهم وتفهم للأمور السياسة.

جدول (٣٣): معامل الارتباط بين الإعلام الأمني وأداء العاملين في الأجهزة الأمنية

المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
الإعلام الأمني	0.769	0.000*

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة α= ٠,٠٥.

*** بناء نموذج انحدار المتغير التابع** " أداء العاملين في الأجهزة الأمنية " **على جميع المتغيرات المستقلة الستة** (السياسة الإعلامية الأمنية، المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني، شمولية التغطية الإعلامية الأمنية، ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية، موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية، تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية). **وذلك لمعرفة أي من المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً على المتغير التابع**

من نتائج الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Stepwise يمكن استنتاج ما يلي:

- تم استبعاد المتغير المستقل " تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية " وذلك لأن قيمة t=1.220، 0.226 = Sig وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يعتبر هذا المتغير غير مؤثر في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.
- معامل التحديد المعدل تساوي ٧٣,٤%، وهذا يعني أن 73.4% من التغير أداء العاملين في الأجهزة الأمنية (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال المتغيرات المستقلة الخمسة والنسبة المتبقية ٢٦,٦% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.
- قيمة F=56.883، وقيمة Sig = 0.000 وهذا يدل على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين في الأجهزة الأمنية والمتغيرات المستقلة " السياسة الإعلامية الأمنية، المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني، شمولية التغطية الإعلامية الأمنية، ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية، موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية " وأن نموذج الانحدار مناسب.

تبين من خلال نموذج الانحدار النهائي باستخدام طريقة Stepwise أن ترتيب المتغيرات المستقلة حسب قوة تأثير كلاً منها على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية كانت على النحو التالي:

- المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني
- ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية
- موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية
- شمولية التغطية الإعلامية الأمنية
- السياسة الإعلامية الأمنية

ويوضح الجدول التالي نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار لكل من المتغيرات المستقلة المؤثرة:

جدول (٣٤): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار غير القياسية	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار القياسية	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	0.552	0.429		1.288	0.201
المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني	0.595	0.111	0.599	5.387	*0.000
ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	0.440	0.101	0.441	4.374	*0.000
موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية	0.317	0.095	0.292	3.329	*0.001
شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	-0.217	0.093	-0.215	-2.326	*0.022
السياسة الإعلامية الأمنية	-0.237	0.108	-0.231	-2.189	*0.031

* المتغير دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥

ويعزو الباحث ذلك إلى أن تأثير العاملين في الإعلام الأمني على الخبر الأمني هو التأثير الأكبر بالنسبة للخبر ذاته، إذ إنهم هم من يصيغ هذا الخبر ودونهم لما كان هناك إعلام أمني أصلا، ويأتي بعده في التأثير الضوابط والمحاذير الأمنية وهي كما تحدثنا سابقا من أكثر ما يهم ويؤثر على الأجهزة الأمنية والمعلومات التي قد تنشر وهي تخص هذه الأجهزة وتؤثر عليها وعلى أدائها، ويتبعها في التأثير موضوعية وصدق المعلومات المنشورة وهي رأس مال الإعلام الأمني والتي بدونها سيفقد المصداقية وثقة الجمهور، وبعدها في التأثير هو الشمولية في التغطية، وأقلها تأثيراً هي السياسة الإعلامية والتي قد تكون من اهتمامات واختصاصات القيادة العليا في الوزارة وفي الأجهزة الأمنية دون القيادات الوسطى ولذلك يقل تأثيرها وفقاً لآراء المبحوثين.

جدول (٣٥) يوضح تغير قيمة معامل التحديد نتيجة تأثير المتغيرات المستقلة بالتتابع على المتغير التابع " أداء العاملين في الأجهزة الأمنية".

جدول (٣٥): التغير في قيمة معامل التحديد

المتغيرات	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	التغير في معامل التحديد
المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني	0.806	0.649	0.646	0.649
ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	0.838	0.702	0.696	0.053
موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية	0.848	0.720	0.711	0.018
شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	0.857	0.735	0.724	0.015
السياسة الإعلامية الأمنية	0.865	0.748	0.734	0.013

قد تبين من الجدول ما يلي:

- **المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني:** معامل التحديد ٠,٦٤٩ ، وهذا يعني أن المتغير المستقل "المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني" تفسر ما نسبته ٦٤,٩% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

- **ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية:** معامل التحديد أصبحت قيمته 0.702، وهذا يعني أن المتغيرين المستقلين " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني وضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية" تفسر ما نسبته ٧٠,٢% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية. وهذا يعني أن التغير في قيمة معامل التحديد تساوي ٠,٠٥٣، وهذا يعني أن المتغير المستقل " ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية" في ظل وجود المتغير المستقل الأول " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني " يفسر ما نسبته ٥,٣% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

- **موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية:** معامل التحديد أصبحت قيمته 0.720، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني،

وضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية، وموضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية " تفسر ما نسبته ٧٢% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية. وهذا يعني أن التغير في قيمة معامل التحديد تساوي ٠,٠١٨، وهذا يعني أن المتغير المستقل " موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية " في ظل وجود المتغيرين المستقلين " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني وضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية " يفسر ما نسبته ١,٨% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

- **شمولية التغطية الإعلامية الأمنية:** معامل التحديد أصبحت قيمته 0.735، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني، ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية، موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية، شمولية التغطية الإعلامية الأمنية، و السياسة الإعلامية الأمنية " تفسر ما نسبته ٧٣,٥% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية. وهذا يعني أن التغير في قيمة معامل التحديد تساوي ٠,٠١٥، وهذا يعني أن المتغير المستقل " السياسة الإعلامية الأمنية " في ظل وجود المتغيرات المستقلة الثلاثة الأولى يفسر ما نسبته ١,٥% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

- **السياسة الإعلامية الأمنية:** معامل التحديد أصبحت قيمته 0.748، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني، ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية، موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية، و شمولية التغطية الإعلامية الأمنية " تفسر ما نسبته ٧٤,٨% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية. وهذا يعني أن التغير في قيمة معامل التحديد تساوي ٠,٠١٣، وهذا يعني أن المتغير المستقل " شمولية التغطية الإعلامية الأمنية " في ظل وجود المتغيرات المستقلة الأربعة الأولى يفسر ما نسبته ١,٣% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

*** <u>الفرضية الرئيسية الثانية</u>: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات إجابات المبحوثين حول " أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية" تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة – المسمى الوظيفي).**

ملاحظة: تم استبعاد متغيري الجنس والحالة الاجتماعية لوجود أنثى واحدة وأعزب واحد فقط من ضمن أفراد عينة الدراسة

ونشتق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية وهي:

- **توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات إجابات المبحوثين حول " أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية " تعزى إلى العمر.**

من النتائج الموضحة في جدول (٣٦) يمكن استنتاج ما يلي:
تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار" كروسكال – والاس" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة، وبذلك يمكن استنتاج أنه <u>لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى **العمر**</u>.

ويعزو الباحث ذلك إلى أنهم جميعاً يعيشون في ظروف متشابهة وأنّهم يمثلون قيادة الأجهزة الأمنية وبذلك تتلاشى من بينهم الفروقات العمرية ولا يصبح لها تأثير لتقارب المسئوليات الملقاة عليهم.
وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (ملاخة، ٢٠١١) بأن العمر لا يلعب دورا أساسيا في تحديد الشخصيات المغايرة والمسايرة من أفراد شرطة المباحث وهذا يتفق مع طبيعة النفس الإنسانية بأنها صاحبة موقف وقرار بغض النظر عن مستواها العمري.

جدول (٣٦): نتائج اختبار " كروسكال –والاس" – العمر

المجال	المتوسطات الحسابية				قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	أقل من	من ٣٠–	من ٤٠–	٥٠ فاكثر		
السياسة الإعلامية الأمنية	7.21	6.72	6.58	7.27	0.891	0.828
المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام	6.73	6.27	6.23	7.07	1.582	0.664
شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	6.41	5.74	5.97	6.66	1.948	0.583
ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	6.91	6.87	6.71	7.23	0.655	0.884
موضوعية وصدق التغطية الإعلامية	7.31	7.34	7.45	8.25	2.514	0.473
تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في	6.78	6.86	6.85	7.88	2.086	0.555
الإعلام الأمني	6.87	6.57	6.56	7.29	0.945	0.815
أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	6.11	6.80	6.77	7.52	1.201	0.753

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات إجابات المبحوثين حول " أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمن " تعزى إلى المؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (٣٧) يمكن استنتاج ما يلي:
تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار" كروسكال – والاس" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى **المؤهل العلمي**.

ويرجع ذلك إلى أن معظمهم من المتعلمين، ومن هم أقل من الثانوية العامة يقومون بتطوير أنفسهم إمّا باستكمال الدراسة أو تعويضها بالدورات والتدريب، إضافة إلى ذلك أن المتعلمين منهم ليسوا كلهم متخصصون في مجال عملهم الشرطي، وعليه تقل الفروقات بل تتلاشى لتساويهم المعرفي من الناحية الأمنية والشرطية التي تلقوها بطرق غير التعليم الجامعي.

جدول (٣٧): نتائج اختبار " كروسكال –والاس" – المؤهل العلمي

المجال	المتوسطات الحسابية				قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	ثانوية عامة	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير		
السياسة الإعلامية الأمنية	6.95	6.53	6.79	6.26	1.030	0.794
المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام	6.27	6.17	6.41	5.94	0.703	0.873
شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	6.06	6.04	5.92	5.63	0.108	0.991
ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	6.94	6.93	6.89	6.25	0.747	0.862
موضوعية وصدق التغطية الإعلامية	7.48	7.82	7.48	6.80	1.333	0.721
تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في	6.63	7.42	6.97	6.36	1.801	0.615
الإعلام الأمني	6.68	6.70	6.67	6.15	0.418	0.936
أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	6.88	6.98	6.79	6.55	0.271	0.965

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات إجابات المبحوثين حول " أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية" تعزى إلى سنوات الخدمة.

من النتائج الموضحة في جدول (٣٨) يمكن استنتاج ما يلي:
تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار" كروسكال – والاس" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى **سنوات الخدمة.**

ويرجع ذلك لخوض من هم خدموا أقل من ٦ سنوات تجارب كبيرة وعظيمة خلال السنوات الماضية والتي شهدت العديد من الأحداث والقضايا الأمنية جعلتهم في مساواة من هم أصحاب خبرات طويلة، فتلاشت فروقات فرق سنوات الخدمة بينهم.

جدول (٣٨): نتائج اختبار " كروسكال –والاس" – سنوات الخدمة

المجال	المتوسطات الحسابية			قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	أقل من ٦	من ٦–	سنة 11		
السياسة الإعلامية الأمنية	6.53	6.67	6.84	1.637	0.441
المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام	6.32	6.19	6.36	0.176	0.916
شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	5.68	5.95	6.04	1.058	0.589
ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	6.63	6.96	6.89	2.207	0.332
موضوعية وصدق التغطية الإعلامية	7.34	7.41	7.50	0.447	0.800
تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في	6.92	6.48	7.04	3.463	0.177
الإعلام الأمني	6.49	6.49	6.73	1.945	0.378
أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	6.71	6.50	6.94	1.365	0.505

- **توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات إجابات المبحوثين حول " أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمن تعزى إلى المسمى الوظيفي.**

من النتائج الموضحة في جدول (٣٩) يمكن استنتاج ما يلي:
تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار" كروسكال – والاس" أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك لكل من مجالات " المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام ، شمولية التغطية الإعلامية الأمنية، ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية، **الإعلام الأمني بصورة عامة**، أداء العاملين في الأجهزة الأمنية"، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى **المسمى الوظيفي** وذلك لصالح الذين مسماهم الوظيفي "قائد الجهاز".

أما بالنسبة إلى مجالات " السياسة الإعلامية الأمنية، موضوعية وصدق التغطية الإعلامية، تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية" لباقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى **المسمى الوظيفي.**

ويعزو الباحث ذلك إلى أن هذه العوامل الثلاثة التي ظهرت بها الفروقات هي من أكثرها تأثيراً على أداء العاملين حسبما ظهر في التحليل، وبما أن قيادات الأجهزة هم الأكثر والاشمل اطلاعاً من دونهم من القيادات فقد ظهر هذا الفارق في تحديد أهمية هذه العوامل، أما باقي العوامل الثلاثة فهي الأقل تأثيراً.

جدول (٣٩): نتائج اختبار " كروسكال –والاس" – المسمى الوظيفي

المجال	**المتوسطات الحسابية**				**قيمة الاختبار**	**القيمة الاحتمالية (.Sig)**
	قائد	نائب قائد	مدير عام	غير ذلك		
السياسة الإعلامية الأمنية	7.48	6.76	6.48	7.42	6.417	0.093
المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني	7.50	6.82	6.06	6.75	9.338	0.025*
شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	7.39	5.93	5.65	6.45	10.292	0.016*
ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية	7.79	7.40	6.52	7.58	10.946	0.012*
موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية	8.14	7.81	7.26	7.76	4.834	0.184
تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية	7.55	7.65	6.69	7.32	5.056	0.168
الإعلام الأمني	7.61	6.71	6.37	7.24	9.854	0.020*
أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	7.46	7.91	6.54	7.26	9.132	0.028*

* الفرق بين المتوسطين دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- **توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات إجابات المبحوثين حول " أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمن تعزى إلى الرتبة العسكرية.**

من النتائج الموضحة في جدول (٤٠) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار" كروسكال – والاس" أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك لمجال " شمولية التغطية الإعلامية الأمنية "، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى **الرتبة العسكرية** وذلك لصالح الذين رتبتهم العسكرية عميد أو لواء.

أما بالنسبة إلى باقي المجالات الأخرى فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى **الرتبة العسكرية**.

جدول (٤٠): نتائج اختبار " كروسكال –والاس" – الرتبة العسكرية

المجال	**المتوسطات الحسابية**						**قيمة الاختبار**	**القيمة الاحتمالية(.Sig)**
	عميد أو لواء	عقيد	مقدم	رائد	نقيب	ملازم أول		
السياسة الإعلامية الأمنية	7.47	6.35	6.37	7.16	6.86	7.44	4.709	0.452
المهنية الإعلامية للقائمين على	7.53	5.97	5.81	6.50	6.94	7.04	10.100	0.072
شمولية التغطية الإعلامية الأمنية	7.01	5.63	5.38	6.03	6.61	6.76	12.018	*0.035
ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية	7.72	6.70	6.29	7.11	7.43	7.12	10.167	0.071
موضوعية وصدق التغطية الإعلامية	8.15	7.12	7.10	8.05	7.58	7.47	9.797	0.081
تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة	7.68	6.59	6.66	6.86	7.39	7.36	3.325	0.650
الإعلام الأمني	7.53	6.32	6.20	6.88	7.07	7.17	8.681	0.122
أداء العاملين في الأجهزة الأمنية	7.35	6.51	6.42	7.25	7.27	6.62	6.476	0.263

* الفرق بين المتوسطين دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$.

الفصل السابع

النتائج والتوصيات

7.1 النتائج

7.2 التوصيات

7.3 الدراسات المقترحة

7.1 النتائج:-

=========

بناء على الدراسة والتحليل تم التوصل للنتائج التالية:

* **نتائج المحور الأول: علاقة السياسة الإعلامية بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية:**

- هناك تأثير بدرجة قليلة للسياسة الإعلامية الأمنية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

- السياسة الإعلامية الأمنية في وزارة الداخلية غير واضحة لقيادات الأجهزة الأمنية العليا والوسطى، ولا تشمل كافة القضايا الأمنية المتعلقة بالوزارة، وهي غير متضمنة في خطة وسياسات الوزارة العامة، ولا تعكس صورة الوزارة بصورة دقيقة.

- هناك انسجام متوسط بين السياسة الإعلامية الأمنية وسياسة الوزارة العامة وهناك انسجام كامل بينها وبين سياسة الحكومة الإعلامية، وتعمل السياسة الإعلامية الأمنية على تقليص الفجوة بين المجتمع والأجهزة الأمنية بصورة متوسطة، ويوجد دعم من قبل قيادة الوزارة للسياسة الإعلامية الأمنية، وهناك التزام كامل من قبل الأجهزة الأمنية بأي سياسات أو محددات إعلامية أمنية.

* **نتائج المحور الثاني: علاقة المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية:**

- هناك تأثير كبير وحقيقي لمهنية العاملين في الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

- تهتم الوزارة بالعاملين في الإعلام الأمني وتعتبرهم جزء أساسي من وزارة الداخلية، وينفذ العاملون في الإعلام الأمني سياسة الوزارة الإعلامية، ويقومون بتطوير أنفسهم مهنيا بشكل جيد جدا، ويوجد تنسيق عال بين المسئولين على الإعلام الأمني وقيادة الأجهزة الأمنية.

- هناك قصور في كفاءة وإمكانية القائمين على الإعلام الأمني في تخصص الإعلام الأمني وليس لديهم تجديد وإبداع في عملهم وليس لديهم القدرة للتعامل مع الأزمات، ولا يوجد انسجام بين العاملين في الإعلام الأمني وبين أفراد الأجهزة الأمنية.

* **نتائج المحور الثالث: علاقة شمولية التغطية الإعلامية الأمنية بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية:**

- هناك تأثير بدرجة قليلة لشمولية التغطية الإعلامية الأمنية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

- يقوم الإعلام الأمني بتغطية الشئون المرورية وقضايا مكافحة التخابر والعمالة بشكل جيد جدا، وتغطية أعمال الدفاع المدني ومكافحة المخدرات والمباحث بصورة متوسطة.

- هناك قصور كبير في تغطية أعمال وانجازات جهازي الأمن والحماية والأمن الوطني، ولا يوجد توازن في تغطية الإعلام الأمني لانجازات الأجهزة المختلفة، ولا يقوم بتغطية القضايا

الأمنية في كافة محافظات القطاع، وهناك قصور في التغطية اللحظية على مدار الساعة، ولا يوجد أي عمل إعلامي منظم في إطار التوعية الأمنية لدى الإعلام الأمني.

*** نتائج المحور الرابع: علاقة ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية:**

– يوجد تأثير بدرجة كبيرة لضوابط ومحاذير التغطية الأمنية المستخدمة لدى الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

– يلتزم الإعلام الأمني بعدم نشر المعلومات السرية ويلتزم بالتعليمات الأمنية ما يدعم جهود الأجهزة الأمنية، وتقوم قيادة الوزارة بإبلاغ القائمين على الإعلام الأمني بالمعلومات اللازمة في القضايا الأمنية ويقوم الإعلام الأمني بالاستفادة من هذه المعلومات ونشرها بعد التنسيق مع القيادة، ويقوم الإعلام الأمني بمحاربة الإشاعة بشكل متوسط.

– يوجد قصور في استخدام الإعلام الأمني في تهيئة الرأي العام في القضايا الأمنية العامة.

*** نتائج المحور الخامس: علاقة موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية:**

– يوجد تأثير بدرجة متوسطة لموضوعية التغطية الإعلامية الأمنية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

– يوجد تنسيق دائم بين الإعلام الأمني وقيادة الوزارة للحفاظ على مصداقية الإعلام الأمني، والعامل السياسي يلقي بظلاله على صدق وموضوعية الإعلام الأمني بشكل كبير، والصدق والموضوعية أساسيان في عمل الإعلام الأمني والشفافية وعدم التضخيم تعززهما.

*** نتائج المحور السادس: علاقة تنوع وسائل الإعلام المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية:**

– لا يوجد تأثير لتنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية.

– أكثر الوسائل التي يتم بها متابعة الإعلام الأمني هي الوسائل الإعلامية التابعة للوزارة وخاصة ملحق الداخلية الصادرة مع صحيفة الرأي الحكومية، بالإضافة إلى موقع وزارة الداخلية الالكتروني، وتأتي الإذاعات المحلية والمواقع الإخبارية والصحف المحلية في المرتبة الثانية في متابعة الإعلام الأمني بعد الوسائل الإعلامية التابعة للوزارة.

– يوجد قصور في استخدام الفضائيات الفلسطينية ووسائل الإعلام الجديد في تغطية قضايا الإعلام الأمني.

<u>* النتائج المرتبطة باختبار صحة الفروق:</u>

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات المذكورة تعزى إلى (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة). ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مجالات (السياسة الإعلامية الأمنية، موضوعية وصدق التغطية الإعلامية، تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية) تعزى إلى المسمى الوظيفي.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى المسمى الوظيفي لصالح الذين مسماهم الوظيفي قائد جهاز في مجالات (المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام، وشمولية التغطية الإعلامية، وضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية، والإعلام الأمني بصورة عامة).

7.2 التوصيات:

===========

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بما يلي:

توصيات خاصة بالمحور الأول (السياسة الإعلامية):

١) وضع سياسة إعلامية أمنية واضحة يشارك في وضعها قيادة الأجهزة الأمنية ومختصون في الإعلام والأمن، بحيث تتضمن كافة القضايا الأمنية وتشمل كافات قطاعات الأمن، وأن تكون منسجمة مع خطة وسياسات الوزارة العامة.

٢) تضمين الخطة الإعلامية الأمنية والسياسة الإعلامية الأمنية في خطة وسياسات وزارة الداخلية العامة.

٣) زيادة دعم قيادة الوزارة للسياسة الإعلامية الأمنية.

توصيات خاصة بالمحور الثاني (المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني):

٤) العمل على زيادة تدريب وتطوير العاملين في الإعلام الأمني مهنيا في مجالات الإعلام والأمن.

٥) دمج العاملين في الإعلام الأمني مع زملائهم في الأجهزة الأمنية بعمل برامج ودورات مشتركة وورش عمل حول مواضيع تخص الطرفين.

توصيات خاصة بالمحور الثالث (شمولية التغطية الإعلامية):

٦) العمل على تغطية أنشطة كافة الأجهزة الأمنية بتوازن وخاصة الأمن الوطني والأمن والحماية.

٧) التركيز في التغطية الإعلامية على القضايا التي تمس المجتمع بشكل مباشر كالمرور والتخابر والمخدرات والمباحث وقضايا الدفاع المدني والسلامة.

٨) العمل على تقوية وتعزيز عمل التوعية الأمنية وأن تقوم على أسس قوية ضمن خطة دائمة متكاملة.

٩) زيادة الحملات الإعلامية الأمنية لدعم جهود الأجهزة الأمنية لتحقيق أهدافهم.

توصيات خاصة بالمحور الرابع (ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية):

١٠) العمل على محاربة الإشاعة بطريقة علمية وقوية.

١١) إعادة دور الإعلام الأمني في تهيئة الرأي العام في القضايا الأمنية العامة.

توصيات خاصة بالمحور السادس (تنوع وسائل الإعلام المستخدمة):

١٢) الاستفادة أكثر من الفضائيات ووسائل الإعلام الجديد (الفيس بوك، والتويتر، واليوتيوب) في الإعلام الأمني.

توصيات خاصة بالعاملين في الأجهزة الأمنية:

١٣) زيادة التنسيق والتواصل الدائم بين قيادات الأجهزة الأمنية والقائمين في الإعلام الأمني.

١٤) ضرورة اطلاع العاملين في الأجهزة الأمنية على خطط وزارة الداخلية، وتزويدهم بما يحتاجونه من معرفة وقوانين تساعدهم في أداء أعمالهم بكفاءة.

١٥) العمل على مكافأة وتحفيز العاملين في الأجهزة الأمنية لزيادة مجهوداتهم في العمل الأمني.

7.3 دراسات مقترحة :

===============

١) دراسة تأثير الإعلام على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية.

٢) دراسة دور الإعلام والإعلام الأمني في صناعة القرار لدى القيادة.

٣) دور الإعلام الأمني في تهيئة الرأي العام.

٤) دراسة واقع إدارة الإعلام الحكومي في قطاع غزة.

٥) دور الإعلام الأمني في التأثير على القضايا الوطنية من وجهة نظر الإعلاميين.

قائمـــة المراجـــع

المراجع العربية:

أولاً: الكتب العربية:

١. القرآن الكريم.

٢. أبو حشيش، حسن، الأداء الإعلامي خلال الحرب على قطاع غزة، غزة، إصدار المكتب الإعلامي الحكومي، ٢٠١١م.

٣. بدر، عبد المنعم، تطور الإعلام الأمني العربي، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٩٩٧م.

٤. البسامي، عبد الرحمن، تقويم القيادات الإدارية للأداء الوظيفي بالكليات العسكرية، الرياض، جامعة نايف، ١٤٢٤هـ.

٥. بن سعيد، خالد بن سعد، إدارة الجودة الشاملة: تطبيقات على القطاع الصحي، الرياض، المكتبة الوطنية، ١٩٩٧م.

٦. ابن منظور، لسان العرب، مادة علم (ج ٢٤)، لبنان، دار المعارف، ١١١٩م.

٧. توفيق، عبد الرحمن، الأداء المتميز للخدمة، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ٢٠٠٥م.

٨. توفيق، عبد الرحمن، الأداء البشري الفعال للخدمة، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ٢٠٠٠م.

٩. الجريسي، خالد، إدارة الوقت من المنظور الإداري والإسلامي، الرياض، مطابع الحميضي، ٢٠٠١م.

١٠. الجحني، علي بن فايز، الإعلام الأمني والوقاية من الجريمة، الرياض، أكاديمية نايف، ٢٠٠٠م.

١١. حاتم، محمود، الرأي العام وتأثره بالإعلام والدعاية، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٨٩م.

١٢. حسن، راوية، السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م.

١٣. حسن، راوية، إدارة الموارد البشرية... رؤية مستقبلية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠١م.

١٤. الحقباني، تركي، مدى إسهام الإعلام الأمني في معالجة الظاهرة الإرهابية، الرياض، جامعة نايف، ٢٠٠٦م.

١٥. الحوشان، بركة بن زامل، الإعلام الأمني والأمن الإعلامي، الرياض، جامعة نايف، ٢٠٠٥م.

١٦. خضور، أديب، الإعلام والأزمات، الرياض، جامعة نايف، ١٩٩٩م.

١٧. الدعيج، فهد عبد العزيز حمد، الأمن والإعلام في الدول الإسلامية، الرياض، أكاديمية نايف العربية، ١٩٨٢م.

١٨. الدلو، جواد راغب، الإعلام والأمن... تكامل أم تضاد، المكتب الإعلامي الحكومي، غزة، ٢٠٠١م.

١٩. درة، عبد الباري.تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالتها في البيئة العربية المعاصرة، عمان، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ,٢٠٠٣

٢٠. الدوسري، إبراهيم. الإطار المرجعي للتقويم التربوي، الرياض، مكتب التربية العربية لدول الخليج، ٢٠٠٠م.

٢١. السلمي، علي، إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية، ط٤، القاهرة، مكتبة غريب، ٢٠٠١م.

٢٢. شاويش، مصطفى، " إدارة الموراد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، الأردن، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ,٢٠٠٥

٢٣. شعبان، حمدي، الإعلام الأمني وإدارة الأزمات والكوارث، القاهرة، أكاديمية الشرطة، ١٩٩٧م.

٢٤. الشرعة، حسين سالم، العمل الإعلامي المشكلات والحلول، الرياض، جامعة نايف، ٢٠٠٥م.
٢٥. الشيخلي، عبد القادر، مهارات إدارة الوقت: كيف تنظم وقتك وتتجنب هدره، الرياض، دار الحضارة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م.
٢٦. الصيرفي، محمد، مبادئ التنظيم والإدارة، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧م.
٢٧. الطجم، عبد الله، السواط، طارق، السلوك التنظيمي، الطبعة الرابعة، الرياض، دار حافظ للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣م.
٢٨. الطجم، عبد الله، السواط، طارق، السلوك التنظيمي: المفاهيم والنظريات التطبيقية، الطبعة الثالثة، جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م.
٢٩. الظاهر، نعيم إبراهيم، أساسيات الإدارة: المبادئ والتطبيقات الحديثة، عالم الكتب الحديث، الأردن، ٢٠١٠م.
٣٠. عباس، علي، أساسيات علم الإدارة، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤م.
٣١. العلي، عبد الستار، تطبيقات في إدارة الجودة الشاملة. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠٠٨م.
٣٢. العواجي، إبراهيم محمد، الإصلاح الإداري في الوطن العربي،عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ٢٠٠٢م.
٣٣. ماهر، أحمد، الإدارة المبادئ والمهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠٤م.
٣٤. العلاق، بشير، القيادة الإدارية، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية، ٢٠١٠م.
٣٥. عسيري، عبد الرحمن، العمل الأمني المشكلات والحلول، الرياض، جامعة نايف، ٢٠٠٠م.
٣٦. الغزو، فاتن عوض، القيادة والإشراف الإداري، عمان، الأردن، دار أسامة، ٢٠١٠م.
٣٧. الغريري، هشام عبد الله، الإدارة دراسة تحليلية، دبي، مكتبة الفلاح، ٢٠١٠م.
٣٨. القحطاني، بدر، دور الإعلام الأمني في الوقاية من خطر المخدرات في المملكة العربية السعودية، الرياض، جامعة نايف، ٢٠٠٥م.
٣٩. الكبيسي، عامر خضر، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٥م.
٤٠. محمد، راوية، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، القاهرة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، ٢٠٠١م.
٤١. محمد، موفق حديد، الإدارة العامة... هيكلة الأجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية، عمان، دار الشروق، ٢٠٠٠م.
٤٢. ماهر، أحمد، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. (ط٧)، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠٠م.
٤٣. ميرزا، باسم خليل، الإعلام الأمني بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٦م.
٤٤. محمود، إيمان، دور الإدارة في نشر التوعية الأمنية، الإذاعة السودانية نموذجاً، جامعة نايف، ٢٠١٠م.
٤٥. مسعود، معز عبد الرحمن، العمل الإعلامي الأمني المشكلات والحلول، الرياض، جامعة نايف، ٢٠٠٥م.
٤٦. نافع، محمد عبد الكريم، الأمن القومي، القاهرة، دار الشعب للنشر والطباعة، ١٩٩٢م.
٤٧. النجعي، علي بن محمد، الإعلام... مفاهيم، الرياض، مطبعة سفير، ١٩٩٩م.

٤٨. هلال، محمد عبد الغني، مهارات إدارة الأداء (ط٢)، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ١٩٩٩م.
٤٩. الياسين، عبد الرحمن أبو بكر، الأمن والإعلام، ط ١١، الرياض، دار طريق للنشر، ١٤٢٥ هـ.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

١. السكران، ناصر محمد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة مسحية على قطاع ضباط قوات الأمن الخاص بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٤م.
٢. العنزي، مبارك، التغيير التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة مسحية على العاملين بإدارة مرور الرياض. رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٤م.
٣. الربيق، محمد بن ابراهيم، العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، ٢٠٠٤م.
٤. آل الشيخ، خالد بن عبد الرحمن، المتغيرات الشخصية والتنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ٢٠٠١م.
٥. الصغير، فهد عثمان بن محمد، المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٢م.
٦. الوذناني، عوض محمد، أثر الحوافز على فاعلية الأداء والرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، دراسة مسحية على ضباط وأفراد وجوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٤١٩ هـ.
٧. الحربي، سلطان شامان حضرم، تنمية المهارات الأمنية ودورها في تحسين أداء ضباط الأمن العام في القصيم وحائل، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١١م.
٨. آل الشيخ، عبد المجيد بن عبد المحسن، معوقات الاتصال الإداري المؤثرة على أداء العاملين في جوازات مدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١١م.
٩. الحنيطة، خالد، القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٣م.
١٠. العماج، حمود، علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين في مدينة الملك عبد العزيز الطبية للحرس الوطني، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٣م.
١١. الحربي، خالد، أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، دراسة على العاملين بإدارة جوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٣م.
١٢. الشريف، طلال، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٤م.

ثالثاً: الدوريات:

١. مصطفى، أحمد سيد، قياس كفاءة تنفيذ العمليات الشرطية، مجلة الفكر الشرطي، العدد (١)، الشارقة، ١٩٩٢م.

٢. القاسم، عبد الكريم محمود، أثر الأنماط القيادية لمديري ومديريات المدارس الحكومية في مديرية تربية نابلس في الرضا الوظيفي للمعلمين العاملين معهم من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع (٤٥)، ٢٠٠٥م.

٣. بدر، عبد المنعم. التغيير والتنمية في المجتمع العربي، في درامات في المجتمع العربي. الأردن: اتحاد الجامعات العربية، ١٩٨٥م.

٤. قوي، بوحينة وسلمى، الإمام، علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي داخل المنظمات الإدارية. المجلة العلمية للإدارة، م (١)، ع (١)، الرياض: الجمعية السعودية للإدارة، ٢٠٠٦م.

رابعا/ الندوات:

١. الإعلام الأمني وقت الأزمات، العميد أحمد صالح العمران، ٢٠٠٥م،
ندوة "العمل الإعلامي الأمني: المشكلات والحلول"، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية بالتعاون مع جامعة مؤتة بالمملكة الأردنية الهاشمية.

٢. نحو إستراتيجية إعلامية للارتقاء بصورة رجل الأمن، د. معز بن عبد الرحمن مسعود، ٢٠٠٥م
ندوة "العمل الإعلامي الأمني: المشكلات والحلول"، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية بالتعاون مع جامعة مؤتة بالمملكة الأردنية الهاشمية.

٣. آفاق الإعلام الأمني ومنافذه، العميد علي بن فايز الجحني، ٢٠٠٥م
ندوة "العمل الإعلامي الأمني: المشكلات والحلول"، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية بالتعاون مع جامعة مؤتة بالمملكة الأردنية الهاشمية.

٤. أبو العينين، حمدي حسن ، خصائص الإعلام الأمني المهني وسماته، د.حمدي حسن أبو العينين، ٢٠٠٦م،
ندوة الجودة النوعية لبرامج الإعلام الأمني العربي، جامعة نايف.

خامساً/ المراجع الأجنبية:

1. Arstong, Michael, "handbook of haren Resource morgeneat paetie", New York, Houghton Mifflin Company,2001

2. Baily, William, Political and media Violence, vol.2, London, 2001

3.Geher, Glen, "Measuring Emotional Intelligere", New York, Nova Science Puflisher, Inc.,2004

4. Hartrup, Keith, and Rok, Joanaa, "A conapenson of predictor- baced nettod, for weighing Redictors to reduce adverse I apacf", Appliad H.R.m Research, Vol.7. No.1,2002.

5. The odorson, George & Achilles Theodorson, Modern Dictionary of Sociology. New York, Thomas Y. Crowell Company, 1979
6. Rimer, Donald, Principles of Crimes, Univercity of Chicago, U.S.A, 1999

الملاحـــق

ملحق رقم (١): قائمة بأسماء المحكمين للاستبيان

ملحق رقم (٢): الاستبيان بصورته النهائية

ملحق رقم (٣): مقابلات القيادات

ملحق رقم (١)

قائمة بأسماء المحكمين :-

م	الاسم	الوظيفية
١	أ. د. يوسف رزقة	مستشار رئيس الوزراء الفلسطيني أستاذ دكتور في الجامعة الإسلامية
٢	أ. د. ماجد الفرا	عميد كلية التجارة أستاذ دكتور في الجامعة الإسلامية
٣	أ. د. يوسف عاشور	أستاذ دكتور في كلية التجارة في الجامعة الإسلامية
٤	أ.د. جواد الدلو	أستاذ دكتور في كلية الآداب بالجامعة الإسلامية
٥	د. أنور البرعاوي	وكيل مساعد وزارة التربية والتعليم أستاذ دكتور في كلية التربية بالجامعة الإسلامية
٦	د. رشدي وادي	أستاذ مشارك في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
٧	د. سامي أبو الروس	أستاذ مشارك في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
٨	د. سمير صافي	أستاذ مشارك في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
٩	د. حسن أبو حشيش	رئيس المكتب الإعلامي الحكومي أستاذ مساعد في كلية الآداب بالجامعة الإسلامية
١٠	د. أكرم سمور	أستاذ مساعد في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
١١	د. وسيم الهبيل	أستاذ مساعد في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
١٢	د. نافذ بركات	أستاذ مساعد في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية

ملحق رقم (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة الإسلامية بغزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

==

الأخ الفاضل: حفظه الله،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان

"أثر الإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية"

دراسة تطبيقية على قيادات الأجهزة الأمنية في قطاع غزة

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (إدارة الموارد البشرية) من الجامعة الإسلامية بغزة لهذا يرجى من سيادتكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة وذلك بإبداء الرأي بكل دقة وموضوعية لكل عبارة من العبارات بما ترونه مناسبًا، وذلك بوضع إشارة (X) في المكان المناسب.

علمًا بأن المعلومات المقدمة لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

أشكركم على حسن تعاونكم ،،،

الباحث/

إيهاب ربحي الغصين

أولاً :البيانات الشخصية

==============

١- الحالة الاجتماعية:

☐ أعزب ☐ متزوج

٢- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

٣- العمر:

☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30- أقل من 40 سنة ☐ من 40- أقل من 50 سنة ☐ 50 فأكثر

٤- المؤهل العلمي:

☐ثانوية عامة فما دون ☐دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس

☐ماجستير ☐ دكتوراه

٥- المسمى الوظيفي:

☐ قائد جهاز ☐ نائب قائد جهاز ☐ مدير عام إدارة مركزية

٦- الرتبة العسكرية:

☐ لواء ☐عميد ☐عقيد

☐ مقدم

☐ رائد ☐نقيب ☐ ملازم أول

☐ملازم

٧- عدد سنوات الخدمة في وزارة الداخلية

☐ أقل من 6 سنوات ☐ من 6- أقل من 11 سنة

☐ 11 سنة فأكثر

ثانيا: الإعلام الأمني:

=============

١) السياسة الإعلامية الأمنية

السياسة الإعلامية: هي المحددات والخطوط العامة التي يجب أن يتبعها الإعلام الأمني في عمله ونشره للأخبار والمعلومات الأمنية

<u>أرجو إدخال درجة الموافقة من ١ – ١٠ حيث تشير القيمة ١٠ على درجة الموافقة الكبيرة جداً وتقل بالتدريج</u>

م	الفقرة	درجة الموافقة
١.	يوجد سياسة إعلامية أمنية واضحة للإعلام الأمني	
٢.	سياسة الإعلام الأمني مفهومة ومعلومة لديك	
٣.	يوجد انسجام بين السياسة الإعلامية الأمنية وبين السياسة العامة لوزارة الداخلية	
٤.	السياسة الإعلامية الأمنية متضمنة في الخطة العامة لوزارة الداخلية	
٥.	السياسة الإعلامية الأمنية المتبعة تعكس رؤية وزارة الداخلية بصورة دقيقة	
٦.	السياسة الإعلامية الأمنية منسجمة مع السياسة الإعلامية العامة للحكومة	
٧.	السياسة الإعلامية الأمنية واضحة للقيادات العليا والمتوسطة في الوزارة	
٨.	تشمل السياسة الإعلامية الأمنية القضايا الأمنية المختلفة	
٩.	ألتزم أنا وجهازي بالسياسة الإعلامية الأمنية	
١٠.	تعمل السياسة الإعلامية الأمنية على تقليص الفجوة بين المجتمع والأجهزة	
١١.	تشمل السياسة الإعلامية الأمنية تعزيز الجانب الديني والأخلاقي في المجتمع	
١٢.	تهدف السياسة الإعلامية الأمنية إلى زيادة الوعي الأمني في المجتمع	

١٣.	يشرف على وضع السياسة الإعلامية الأمنية مختصون في الإعلام والأمن	
١٤.	السياسة الإعلامية الأمنية نابعة عن حاجة الوزارة ومتطلباتها الأمنية	
١٥.	تقوم قيادة الوزارة بدعم تنفيذ السياسة الإعلامية الأمنية	

٢) المهنية الإعلامية للقائمين على الإعلام الأمني

المهنية الإعلامية: امتلاك المتطلبات الإعلامية المهنية من خلال الدراسة الإعلامية الأكاديمية المتخصصة، وتأهيل أمني في مجال محدد من المهارات الأمنية المتخصصة

أرجو إدخال درجة الموافقة من ١ – ١٠ حيث تشير القيمة ١٠ على درجة الموافقة الكبيرة جداً وتقل بالتدريج

م	الفقرة	درجة الموافقة
١.	القائمون على الإعلام الأمني متخصصون في العمل الإعلامي الأمني	
٢.	القائمون على الإعلام الأمني يقومون بواجبهم بصورة إيجابية	
٣.	العاملون في الإعلام الأمني لديهم الكفاءة المناسبة	
٤.	العاملون في الإعلام الأمني يعكسون الجهود الأمنية للأجهزة	
٥.	يوجد تنسيق بين القائمين على الإعلام الأمني وقيادة الأجهزة الأمنية	
٦.	يوجد أهمية كبيرة للعاملين في الإعلام الأمني	
٧.	يقوم العاملون في الإعلام الأمني بتنفيذ السياسة الإعلامية الأمنية للوزارة	
٨.	يطور العاملون في الإعلام الأمني أنفسهم مهنيا	
٩.	يوجد انسجام بين العاملين في الإعلام الأمني وأفراد الأجهزة الأمنية	

١٠.	يوجد إبداع وتجديد في الأعمال التي يقوم بها العاملون في الإعلام الأمني	
١١.	يمتلك العاملون في الإعلام الأمني المهارة الكافية للتعامل مع الأزمات	

٣) شمولية التغطية الإعلامية الأمنية

الشمولية: هي العمومية أي أن تكون المادة الإعلامية شاملة لموضوعها، وتغطي التساؤلات التي قد تتبادر إلى ذهن كافة الناس

أرجو إدخال درجة الموافقة من ١ – ١٠ حيث تشير القيمة ١٠ على درجة الموافقة الكبيرة جداً وتقل بالتدريج

م	الفقرة	درجة الموافقة
١.	الإعلام الأمني يغطي كافة أعمال وانجازات الأجهزة الأمنية	
٢.	يتابع الإعلام الأمني كافة القضايا الأمنية ويغطيها بالطريقة المناسبة	
٣.	يقوم الإعلام الأمني بعمل حملات إعلامية نابعة من خطط الأجهزة الأمنية	
٤.	يوجد توازن في تغطية أخبار وانجازات الأجهزة الأمنية المختلفة	
٥.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا مكافحة المخدرات بشكل جيد	
٦.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية الشئون المرورية بشكل جيد	
٧.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا المباحث بشكل جيد	
٨.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية قضايا العمالة والتخابر بشكل جيد	
٩.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية أعمال الدفاع المدني بشكل جيد	
١٠.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية انجازات الأمن والحماية بشكل جيد	
١١.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية أعمال الأمن الوطني بشكل جيد	
١٢.	يقوم الإعلام الأمني بعمل توعية أمنية شاملة كافة القضايا الأمنية	
١٣.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية القضايا الأمنية في جميع محافظات القطاع	
١٤.	يقوم الإعلام الأمني بتغطية القضايا الأمنية في جميع الأوقات (٢٤س/٧يوم)	

٤) ضوابط ومحاذير التغطية الإعلامية الأمنية

الضوابط والمحاذير: تمنع كل ما يسيء إلى أمن المجتمع أو يؤدي إلى بث روح الفرقة والبغضاء بين أفراده، كما تمنع مشاهد الحث على الثأر والانتقام ومشاهد الجريمة، أو عرض أية معلومات فيها تحريض على انتهاك القوانين أو الهجوم على الأنظمة العامة

أرجو إدخال درجة الموافقة من ١ – ١٠ حيث تشير القيمة ١٠ على درجة الموافقة الكبيرة جداً وتقل بالتدريج

م	الفقرة	درجة الموافقة
.١	يلتزم الإعلام الأمني بالتعليمات الأمنية الخاصة الصادرة من قيادة الوزارة	
.٢	إدارة الإعلام الأمني مطلعة على المعلومات السرية في الوزارة	
.٣	الوزارة توفر المعلومات الأمنية اللازمة للإعلام الأمني	
.٤	يتمتع القائمون على الإعلام الأمني بالأمانة في الحفاظ على المعلومات السرية	
.٥	الإعلام الأمني ملتزم بعدم نشر المعلومات الأمنية السرية	
.٦	ينشر الإعلام الأمني المعلومات الأمنية بالتنسيق مع قيادة الأجهزة	
.٧	لدى إدارة الإعلام الأمني الوعي الكافي للاستفادة من المعلومات الأمنية السرية	
.٨	يقوم الإعلام الأمني بتهيئة الرأي العام بخصوص أي أمور سرية قد تنشر لاحقاً	
.٩	يقوم الإعلام الأمني بمحاربة الإشاعة بشكل مهني	
.١٠	يقوم الإعلام الأمني بتوظيف المعلومات الأمنية بطريقة مناسبة	
.١١	يوجه الإعلام الأمني وسائل الإعلام بشكل جيد تجاه القضايا الأمنية	
.١٢	يتم اطلاع الإعلام الأمني بشكل دائم بخصوص أي ضوابط ومحاذير جديدة	
.١٣	الالتزام بالضوابط الأمنية إعلاميا يدعم جهود الأجهزة الأمنية	

٥) موضوعية وصدق التغطية الإعلامية الأمنية

الموضوعية: تجرد المادة الإعلامية الأمنية من الذاتية والانفعال الشخصي، يتضمن الدقة والنزاهة والتوازن في عرض الآراء والحقائق

أرجو إدخال درجة الموافقة من ١ – ١٠ حيث تشير القيمة ١٠ على درجة الموافقة الكبيرة جداً وتقل بالتدريج

م	الفقرة	درجة الموافقة
١.	يقوم الإعلام الأمني بنشر أخبار الوزارة والمعلومات الأمنية بطريقة موضوعية	
٢.	شفافية المعلومات الواصلة للإعلام الأمني من الأجهزة تؤدي لزيادة مصداقيته	
٣.	يؤثر العامل السياسي على موضوعية نشر أخبار الوزارة	
٤.	الموضوعية جزء أساسي من سياسة الوزارة الإعلامية الأمنية	
٥.	يتم التأكيد على الأجهزة الأمنية بإيصال تقارير دقيقة للإعلام الأمني لنشرها	
٦.	عدم التضخيم والتهويل يعزز موضوعية الإعلام الأمني	
٧.	أقوم بمراجعة الإعلام الأمني للتأكد من موضوعية المعلومات الأمنية المنشورة	
٨.	التنسيق الدائم بين الإعلام الأمني والأجهزة يزيد موضوعية النشر	

٦) تنوع الوسائل الإعلامية المستخدمة في التغطية الإعلامية الأمنية

وسائل الإعلام: تتمثل في الصحف، والإذاعة، التلفاز، والانترنت ووسائل الإعلام الجديد (الفيس بوك – تويتر – يوتيوب)

أرجو إدخال درجة الموافقة من ١ – ١٠ حيث تشير القيمة ١٠ على درجة الموافقة الكبيرة جداً وتقل بالتدريج

م	الفقرة	درجة الموافقة
١.	يوجد تواصل وتنسيق دائم بين وسائل الإعلام والأجهزة الأمنية	
٢.	يتم نشر أخبار الوزارة على الموقع الالكتروني للوزارة	
٣.	يتم نشر أخبار الوزارة على الإذاعات المحلية	
٤.	يتم نشر أخبار الوزارة على وسائل الإعلام الجديد (الفيس بوك – تويتر – يوتيوب)	
٥.	يتم نشر أخبار الوزارة في الصحف المحلية	
٦.	يتم نشر أخبار الوزارة في ملحق الداخلية في صحيفة الرأي الحكومية	
٧.	يتم نشر أخبار الوزارة على الفضائيات الفلسطينية	
٨.	يتم نشر أخبار الوزارة على مواقع الانترنت الاخبارية	

ثالثا: أداء العاملين في الأجهزة الأمنية:

============================

أرجو ادخال درجة الموافقة من ١ – ١٠ حيث تشير القيمة ١٠ على درجة الموافقة الكبيرة جداً وتقل بالتدريج

م	الفقرة	درجة الموافقة
١.	يؤدي العاملون في الأجهزة الأعمال بالفاعلية والكفاءة المطلوبة	
٢.	يبذل العاملون في الأجهزة الأمنية أقصى جهودهم للوصول للنتائج المطلوبة	
٣.	يحرص العاملون في الأجهزة الأمنية بتنفيذ الأعمال وفق الخطط الموضوعة	
٤.	تتوفر لدى العاملين كافة المعلومات اللازمة لإنجاز أعمالهم	
٥.	لدى العاملين المهارة والقدرة لحل المشاكل	
٦.	استخدام التكنولوجيا أدى إلى سرعة انجاز العمل	
٧.	استخدام وسائل اتصال حديثة أدى إلى سرعة انجاز العمل	
٨.	زادت البرامج التدريبية من مهارة العاملين في الأجهزة الأمنية	
٩.	ساهم العاملون في الأجهزة الأمنية من تحقيق الأهداف الموضوعة	
١٠.	يلتزم العاملون بأوقات الدوام المحددة لهم	
١١.	تتوفر لدى العاملين المعرفة الكاملة بمتطلبات الأعمال المكلفين بها	
١٢.	تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين على حجم ونوعية الأداء المطلوب	
١٣.	تساهم الأفكار والمعتقدات السائدة لدى العاملين في تحسين الأداء	
١٤.	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الوزارة على انجاز الأعمال بكفاءة	
١٥.	تقدم الوزارة مكافآت وحوافز للعاملين الذين يقومون بانجاز أعمالهم بكفاءة	

ولكم جزيل الشكر

ملحق رقم (٣)

ملخص مقابلات قيادات وزارة الداخلية

========================

أولاً: مقابلة مع وزير الداخلية أ.فتحي حماد، يونيو ٢٠١٢م

=================================

التقييم العام للإعلام الأمني في وزارة الداخلية:

الإعلام الأمني الحالي في وزارة الداخلية أسس من لا شيء، ووصل إلى مرحلة متقدمة ومتطورة من العمل يشهد له الجميع بإنجازاته المشرقة، والمطلوب المزيد من الجد والمثابرة.

قناعة قيادات الأجهزة الأمنية بأهمية الإعلام الأمني:

لدينا قناعة كاملة بدور الإعلام الأمني وأهمية دوره في العمل الأمني، ونقوم بإصدار تعليماتنا واضحة، وبات الإعلام الأمني الركيزة الأساسية لأي عمل إعلامي خاص بوزارة الداخلية، وهناك التزام حقيقي من قبل الجميع.

السياسة الإعلامية الأمنية:

عاكفون على وضع سياسات أمنية تحكم عمل وزارة الداخلية، والإعلام الأمني جزء أساسي منها.

كادر الإعلام الأمني:

متطور ومتقدم، وندعمه بكل ما نستطيع لتطوير نفسه ومهنيته.

التغطية الإعلامية الأمنية:

طبيعة الأحداث تفرض عدم التوازن في التغطية، ولكننا دائماً نطمع بالمزيد لأننا نستطيع القيام بالمزيد في الإعلام مقارنة بما نقوم به على الأرض أمنياً.

المحاذير الأمنية:

هناك أمور أمنية خاصة لا بد من عدم تداولها من أي جهة، ولكننا عادة نقوم بإطلاع القائم على الإعلام الأمني بكل الأمور لقناعتنا بمشاركته في قيادة الوزارة.

وسائل الإعلام والإعلام الأمني:

بحاجة لدخول وسائل الإعلام بطريقة أكبر وخاصة الفضائيات التي أصبحت تصل لكل مكان في العالم.

نسبة تأثير الإعلام الأمني في أداء الأجهزة الأمنية:

٦٠ – ٧٠%

ثانياً: مقابلة مع وكيل وزارة الداخلية أ.كامل أبو ماضي، يونيو ٢٠١٢م:

=====================================

التقييم العام للإعلام الأمني في وزارة الداخلية:

الإعلام الأمني يعمل لدينا بشكل ممتاز ومرضي

قناعة قيادات الأجهزة الأمنية بأهمية الإعلام الأمني:

لدينا قناعة كبيرة، ونحاول إقناع كافة الجهات بها.

السياسة الإعلامية الأمنية:

لدى وزارة الداخلية سياسات عامة، ويمكن اشتقاق السياسات الإعلامية منها.

كادر الإعلام الأمني:
بحاجة لتطوير وتدريب، ولدينا ملاحظات على أداء بعضهم.

التغطية الإعلامية الأمنية:
أرى أن التغطية الإعلامية متوازنة وتغطي كافة الأجهزة والأحداث بلا استثناء.

المحاذير الأمنية:
الإعلام الأمني لا بد له أن يعلم الكثير من التفاصيل الأمنية حتى يستطيع تحصين المجتمع مما يعرف، دون أن يستخدم كل ما يعرف.

وسائل الإعلام والإعلام الأمني:
وسائل الإعلام لا تراعي حاجة المجتمع، ولا تهتم للقضايا الأمنية من منظور خطرها ومعالجتها، ولذلك بحاجة لتوجيه كبير، وأكبر الوسائل تأثيرا الفضائيات.

نسبة تأثير الإعلام الأمني في أداء الأجهزة الأمنية:
٧٠ – ٨٠%

ثالثاَ: مقابلة مع مراقب عام وزارة الداخلية أ.سامي نوفل، يونيو ٢٠١٢م:
==

التقييم العام للإعلام الأمني في وزارة الداخلية:
الإعلام الأمني الموجود لا يعمل بمهنية أمنية ولكن فقط إعلامية، لأنه يقوم فقط بالعمل على تغطية الأحداث بعد وقوعها، ويتم العمل بطريقة استدراكية وليس بطرق استباقية مخطط لها بشكل مهني وعلمي، القصور يقع في عدم التخطيط.

قناعة قيادات الأجهزة الأمنية بأهمية الإعلام الأمني:
هناك قصور وفتور تجاه الإعلام الأمني، والقناعة بأنه تابع وليس شريك في العمل، ولكن قناعة القيادة العليا هي الشراكة الكاملة.

السياسة الإعلامية الأمنية:
غير موجودة، لا بد من إشراك كافة قيادات الوزارة في وضع التصور عنها عن طريق ورش عمل، والخطة الحالية للوزارة لا تشمل الجانب الإعلامي الأمني.

كادر الإعلام الأمني:
جيد، ويمكن استكماله من مكونات الوزارة حيث لدينا العديد من الكفاءات غير المستغلة، وضرورة الدمج في عمل الإعلام الأمني بين إعلاميين وأمنيين ليتم التكامل الحقيقي.

التغطية الإعلامية الأمنية:
يوجد قصور وهناك عدم توازن، والتغطية غير كافية بحيث تشمل التوجيه والمعالجة وليس فقط النقل للحدث.

المحاذير الأمنية:
ليس كل ما يعرف في الأمن لا بد أن يعلمه الإعلام، ولكن من الواجب أن يعلم الإعلام الأمني كل ما له علاقة ويمس الرأي العام والمجتمع بشكل ظاهر، وهذا يتم بزيادة التنسيق وآليات تنظيمية للعمل والتواصل.

وسائل الإعلام والإعلام الأمني:
دورها غير مرضي وبحاجة لتعزيز دورها ودمجها في قضايا المجتمع المحلية دون تأثير العامل السياسي.

نسبة تأثير الإعلام الأمني في أداء الأجهزة الأمنية:
٣٠ - ٤٠ %